

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Departamento de Cambio Social. Sociología I

**LA AFILIACION SINDICAL: HACIA UNA  
APROXIMACION DEL SISTEMA DE  
REPRESENTACION DE INTERESES EN EL  
SINDICALISMO ESPAÑOL  
CONTEMPORANEO**

Obdulia Taboadela Alvarez

Madrid, 1993

Colección Tesis Doctorales. N.º 26/93

© Abdulla Taboadela Alvarez

Edita e imprime la Editorial de la Universidad  
Complutense de Madrid. Servicio de Reprografía.  
Escuela de Estomatología. Ciudad Universitaria.  
Madrid, 1993.  
Ricoh 3700  
Depósito Legal: M-1558-1993



La Tesis Doctoral de Dña. Obdulia TABOYA  
DELLA ALVAREZ  
Titulada La Afiliación Sindical: hacia una apro-  
ximación del sistema de representación de inte-  
res en el sindicalismo español contemporáneo  
Director Dr. D. Vicente PÉREZ-DÍAZ  
fue leída en la Facultad de CC.PP. y SOCIOLOGÍA  
de la UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, el día 1  
de junio de 1992, ante el tribunal  
constituido por los siguientes Profesores:  
PRESIDENTE Sebastián del CAMPO URBANO  
VOCAL Fernán BOUZA ALVAREZ  
VOCAL Moisés ESCOBAR MERCADO  
VOCAL Luis GARRIDO MEDINA  
SECRETARIO Carlo PRIETO RO-  
DRÍGUEZ

habiendo recibido la calificación de Aprobado  
con honores

Madrid, a 1 de junio de 1992  
EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL.

**LA AFILIACION SINDICAL: HACIA UNA APROXIMACION DEL  
SISTEMA DE REPRESENTACION DE INTERESES EN EL  
SINDICALISMO ESPAÑOL CONTEMPORANEO.**

**AUTORA: OBDULIA TABOADELA ALVAREZ**

**DIRECTOR DE LA TESIS: DR. VICTOR MIGUEL PEREZ DIAZ**

**DEPARTAMENTO DE CAMBIO SOCIAL, SOCIOLOGIA I.  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA  
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID  
MADRID, 1992.**



## INDICE

AGRADECIMIENTOS	V
INTRODUCCION	1
PARTE PRIMERA: LA AFILIACION SINDICAL EN EUROPA: MARCO TEORICO, METODOLOGIAS Y FUENTES.	
CAPITULO I: NOTAS SOBRE EL SINDICALISMO EN LOS PAISES AVANZADOS	9
CAPITULO II: MARCO TEORICO: LAS TEORIAS SOBRE AFILIACION SINDICAL	40
2.1.- INTRODUCCION	40
2.2.- LAS TEORIAS SOBRE AFILIACION SINDICAL	42
2.2.1.- TEORIAS ENDOGENAS	44
2.2.1.1.- EL MODELO DE ELECCION RACIONAL	44
2.2.1.2.- EL MODELO DE CICLO ECONOMICO	52
2.2.2.- TEORIAS EXOGENAS	63
2.2.2.1.- LOS EFECTOS COMPOSICIONALES Y OCUPACIONALES DEL EMPLEO	64
2.2.2.2.- EL RECONOCIMIENTO SINDICAL	84
2.2.2.3.- FACTORES ORGANIZACIONALES Y DE LIDERAZGO	87
2.3.- LOS MODELOS MULTICAUSALES	100
CAPITULO III: LA AFILIACION SINDICAL EN EUROPA	111
3.1.- INTRODUCCION: EVOLUCION HISTORICA DEL SINDICALISMO EUROPEO	111
3.2.- LA TASA DE AFILIACION SINDICAL EN EUROPA: METODOLOGIA Y FUENTES	115
3.2.1.- ASPECTOS METODOLOGICOS GENERALES	115

3.2.2.- METODOLOGIA Y FUENTES DE AFILIACION SINDICAL EN LOS PAISES EUROPEOS	121
3.3.- EVOLUCION DE LA TASA DE AFILIACION SINDICAL: FACTORES EXPLICATIVOS	185
3.3.1.- LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES O DE LARGO PLAZO	186
3.3.2.- EL CICLO ECONOMICO Y LAS VARIACIONES A CORTO PLAZO	192
3.3.3.- LA ORGANIZACION Y LAS POLITICAS SINDICALES	193
3.4.- CONCLUSIONES: TENDENCIAS FUTURAS DE LA EVOLUCION DEL SINDICALISMO	198

## PARTE SEGUNDA: LA AFILIACION SINDICAL EN ESPAÑA

CAPITULO IV: EL MARCO DE LA ACCION SINDICAL: LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LA ESPAÑA CONTEMPORANEA	206
4.1.- INTRODUCCION	206
4.2.- CONCERTACION SOCIAL, NORMATIVA SINDICAL Y DERECHO DEL TRABAJO	207
4.2.1.- 1975-77. LOS INICIOS DE LA TRANSICION POLITICA	209
4.2.2.- 1977-78. EL CONSENSO Y LA APROBACION DE LA CONSTITUCION	211
4.2.3.- 1979-80. NORMALIZACION DEL MARCO DE RELACIONES LABORALES: LA LET	215
4.2.4.- 1981-82. EL ANE Y LA MODIFICACION DE ALGUNOS PUNTOS EN LA LEGISLACION LABORAL	219
4.2.5.- 1982-86. LA PRIMERA LEGISLATURA SOCIALISTA. LAS ULTIMAS MODIFICACIONES EN LA NORMATIVA SINDICAL	221
4.2.6.- 1986 EN ADELANTE: EL ENFRENTAMIENTO UGT-GOBIERNO Y LA HUELGA GENERAL DEL 14 DE DICIEMBRE DE 1988	225
4.2.7.- EL CONCEPTO DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. EL DEBATE EN TORNO A LA FIGURA DEL SINDICATO MAS REPRESENTATIVO.	228
4.3.- MERCADO DE TRABAJO Y ACCION SINDICAL	233
4.3.1.- LA EVOLUCION DE LA POBLACION ACTIVA	234

### III

4.3.2.- EL DESEMPLEO	236
4.3.3.- LA TEMPORALIDAD	238
4.3.4.- LA SEGMENTACION	241
4.4.- LOS ACTORES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES: ESTADO, EMPRESARIOS Y SINDICATOS	243
4.4.1.- EL ESTADO	244
4.4.2.- LOS EMPRESARIOS Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	246
4.4.3.- LOS SINDICATOS	250
CAPITULO V: LAS CIFRAS DE AFILIACION SINDICAL	316
5.1.- METODOLOGIA Y FUENTES EN LAS CIFRAS DE AFILIACION SINDICAL	316
5.2.- LAS CIFRAS DE AFILIACION SINDICAL EN LOS SINDICATOS ESPAÑOLES	321
5.2.1.- LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES	321
5.2.2.- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS	362
5.2.3.- EL RESTO DE LOS SINDICATOS	398
5.2.3.1.- UNION SINDICAL OBRERA	400
5.2.3.2.- CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO	410
5.2.3.3.- CONVERXENCIA INTERSINDICAL GALEGA	415
5.2.3.4.- EUSKO LANGILLEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS	419
5.2.3.5.- LOS SINDICATOS PROFESIONALES E INDEPENDIENTES	421
5.3.- LA RECONSTRUCCION DE LA TASA (1977-91). PERFILES AFILIATIVOS	424
CAPITULO VI: LAS TEORIAS SOBRE AFILIACION SINDICAL Y EL CASO ESPAÑOL: UN ANALISIS DE CONJUNTO	442
6.1.- INTRODUCCION	442
6.2.- LOS EFECTOS COMPOSICIONALES Y OCUPACIONALES DEL EMPLEO	444
6.2.1.- LAS TRANSFORMACIONES EN LA POBLACION ACTIVA	446
6.2.2.- FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y OCUPACIONALES	453
6.2.2.1.- EFECTOS SOCIODEMOGRAFICOS	454
6.2.2.2.- EFECTOS DEL TIPO DE OCUPACION	466

#### IV

6.2.3.- LAS VARIABLES DE CONTEXTO	477
6.3.- CLASES SOCIALES Y ACCION COLECTIVA	484
6.3.1.- LOS GRADOS DE COMPROMISO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	493
6.3.2.- LA DISTRIBUCION INTERNA DE LA AFILIACION. DIFERENCIAS INTERSINDICALES	499
6.3.3.- CLASES, SEGMENTOS DE CLASE Y COMPROMISO SINDICAL	504
6.3.3.1.- VINCULACION SINDICAL Y CLASES SOCIALES	505
6.3.3.2.- CLASES SOCIALES, VINCULACION SINDICAL Y TIPO DE SECTOR	514
6.4.- EL RECONOCIMIENTO SINDICAL	528
6.5.- FACTORES ORGANIZACIONALES Y LIDERES SINDICALES	533
6.5.1.- LOS FACTORES ORGANIZACIONALES	534
6.5.2.- LOS LIDERES SINDICALES	537
6.5.2.1.- LOS DIRIGENTES SINDICALES	538
6.5.2.2.- LOS DELEGADOS SINDICALES O LIDERES LOCALES	544
6.6.- EL MODELO DE ELECCION RACIONAL Y LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES	549
CONCLUSIONES	561
NOTA METODOLOGICA	584
BIBLIOGRAFIA	590
ANEXO: REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. EL AREA AMPLIADA DE LA INFLUENCIA SINDICAL.	639

## AGRADECIMIENTOS

Debo mi reconocimiento y agradecimiento al director de la tesis, Dr. Víctor Pérez Díaz, por el ánimo y constante apoyo que de él he recibido. Supo animarme en los momentos de duda y desánimo, orientando el trabajo por caminos que nunca hubiera descubierto por mi misma.

El Ministerio de Educación y Ciencia, a través de sus becas de Formación de Personal Investigador, ayudó mi trabajo con la financiación siempre imprescindible en estos casos. Igualmente la concesión de dos becas para estancias breves en el extranjero fue de muy útil ayuda para recabar bibliografía extranjera e intercambiar opiniones e ideas con estudiosos de las relaciones industriales fuera de España.

En particular, quiero agradecer la ayuda prestada al Center for European Studies de la Universidad de Harvard por su inestimable ayuda y apoyo en los meses que pasé allí. Su directora, Abby Collins, el profesor Robert Fishman y el documentalista del centro Loren Goldman alentaron mi trabajo extraordinariamente. Asimismo, el profesor Carlos Waissman de la Universidad de California en San Diego prestó todo su apoyo para que mi estancia en dicha Universidad fuera lo más grata y útil posible, como efectivamente, resultó.

Hago extensivo mi agradecimiento a la Fundación Largo Caballero, en especial las técnicas Almudena Asenjo y Maite Vargas y la bibliotecaria del Centro, Nuria Franco, que soportaron a menudo mi búsqueda de datos imposibles.

Parte fundamental de la investigación se debe a la colaboración de las organizaciones sindicales en general y a la ayuda de sus sindicalistas y técnicos. Todos sin excepción apoyaron mi iniciativa y ayudaron a través de las varias entrevistas que mantuve con ellos, a la clarificación de las ideas, contraste de hipótesis y aportación de datos imprescindibles para la investigación. Quiero agradecer muy sinceramente su apoyo a Pedro Gil, Técnico de la Confederación de UGT, Juan Blanco, sociólogo de la Confederación de CC.OO, y a Enrique Gallego, director del área financiera del mismo sindicato. Sito Castro, de la Secretaría General de INTG, José March, Secretario General de la CGT, Carlos Solas, secretario de acción sindical y Valentín Santos, secretario de formación, ambos de la Confederación de USO, aportaron igualmente una riqueza de datos muy considerable.

José Luis Alemany, presidente nacional de CSI-CSIF, y Jose Luis Ubeda; jefe de prensa de la Confederación; Juan Oliver, secretario general de SEMAF y Antonio García, secretario de acción sindical de SATSE, proporcionaron conocimientos y experiencias muy valiosos acerca del sindicalismo independiente y profesional.

Agradezco la inestimable ayuda al doctor Juan Jesús González que, con sus comentarios, sugerencias y críticas ha ido perfilando algunas partes de este trabajo. El permiso para utilizar los datos de la encuesta del proyecto que sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" está realizando junto al doctor Julio Carabaña, ha sido de vital importancia para el hallazgo y análisis de los datos del trabajo que ahora presento.

El Departamento de Sociología III, su director; Dr. Salustiano del Campo y todos los profesores y personal que lo integran, siguieron de cerca la evolución de la investigación. En especial debo mi reconocimiento al Dr. Mariano Fernández

Enguita, quien, como director de la revista Política y Sociedad, permitió la utilización en este trabajo de una ampliación de un artículo escrito para esa publicación.

Mi hermano Alfonso, responsable absoluto para mi descanso y lucimiento del tratamiento informático de los textos, trabajó de forma incansable corrigiendo mis errores y creando la forma final y presentable de este trabajo. Mi más sincero agradecimiento.

En fin, cómo no recordar a aquellos que de forma permanente, y sin aparente relación con el estudio, son los últimos deudores de estas páginas; familia y amigos que, incansables, apoyaron mi esfuerzo e infundieron nuevos bríos en los momentos en que faltaban.

A todos ellos, y a los que no figuran pero están, muchas gracias.

## VIII

*A mi madre, como tributo a su  
dedicación.*



## INTRODUCCION

Los cambios a los que se ha visto sometidos el sindicalismo en los países de economías avanzadas, así como las consecuencias de la crisis y la reestructuración económica sobre la acción sindical han constituido una parte importante de la agenda de investigación de los académicos interesados en los sistemas de relaciones industriales.

El trabajo que ahora presento trata de revisar las aportaciones más significativas en relación a un aspecto concreto de las consecuencias de la crisis sobre la acción sindical: la afiliación. Los años ochenta suponen, en la mayoría de los países europeos, un descenso generalizado de las tasas de afiliación sindical. Tras años de crecimiento sostenido y mejoras para el movimiento sindical en estos países, uno de los efectos más visibles de la recesión económica ha sido, no sólo la pérdida de efectivos sindicales, sino un retroceso general en la institucionalización y poder de los movimientos sindicales.

Se parte del supuesto básico que la decisión de la afiliación sindical por parte del trabajador está constreñida por dos tipos de factores: la propensión, o la cantidad de intereses defendibles a través de la acción colectiva y la oportunidad, definida por la capacidad para elegir la acción colectiva y la acción sindical como medio de defensa de esos recursos e intereses. La mayoría de los análisis que aquí reviso insisten en la menor oportunidad y propensión a la afiliación sindical a raíz de la crisis económica y cambios asociados a la recesión. En cada caso, los modelos teóricos ponen el acento en factores o variables que caen, bien dentro de la oportunidad, bien dentro de la propensión, bien de ambas.

En este escenario de pérdida de influencia general del movimiento sindical europeo, el objeto de la presente investigación es el estudio y análisis del movimiento sindical en España tomando como punto de referencia la afiliación sindical.

Más en concreto, el marco de análisis es el estudio de la consolidación del movimiento sindical (en relación a la afiliación) en España tras el régimen autoritario franquista así como las oportunidades de desarrollo en el contexto de crisis económica, inestabilidad política y cambios estructurales de alcance mundial que han afectado a nuestro país durante el período referencia de la investigación: 1977-1991.

El resultado de quince años de sindicalismo democrático ha resultado, en lo que al objeto de este estudio concierne, en las tasas más bajas de afiliación sindical de los países europeos (OCDE, 1991). La hipótesis central de partida es que tal situación se ha debido a la conjugación de aspectos atinentes al desarrollo de las economías complejas, en lo que podría llamarse factores estructurales, junto a otros condicionantes relacionados con el desarrollo concreto de nuestro país. Ambos tipos de influencias han derivado en un desarrollo que ha afectado negativamente tanto la oportunidad de la afiliación como el grado de propensión de los trabajadores españoles hacia la organización sindical.

Las consecuencias conocidas de la crisis sobre el mercado de trabajo, no sólo en términos de desempleo sino como cambios ocupacionales han sido en el caso español lo suficientemente rápidos y profundos como para afectar sensiblemente tanto la capacidad de arbitrar intereses como la cantidad de recursos para defenderlos. Hasta aquí el argumento se incardina en los cambios estructurales que han afectado a la mayor parte de las economías complejas. Pero además, en el caso español, el análisis de los bajos niveles de afiliación sindical ha de ser completado

con otra clase de explicaciones. En particular, mantengo que una específica estrategia del movimiento sindical en España, tal cual es la tensión entre las dos facetas básicas de la acción sindical: sindicalismo solidario y sindicalismo de representación, no ha permitido que los sindicatos españoles adecuarán sus niveles afiliativos al resto de los países del entorno. A su vez, tal tensión entre ambas lógicas, nombradas en la literatura internacional como Lógica de la Influencia (relaciones con los agentes sociales) y Lógica de los Miembros (relaciones con sus representados), responde a un genuino y condicionado desarrollo del movimiento sindical en nuestro país.

En orden a intentar contrastar las tesis expuestas, el trabajo se estructura en los siguientes niveles:

El capítulo primero analiza las transformaciones que he llamado estructurales y que han afectado, en mayor o menor medida, a los sistemas de capitalismo avanzado. Asimismo, se indican, de manera genérica, las consecuencias de tales cambios sobre la acción sindical. La exposición se articula a un doble nivel; por un lado se exponen brevemente la dirección de las transformaciones, mientras que la segunda parte del capítulo se relaciona dichas transformaciones con las líneas de desarrollo teórico y empírico más relevantes acerca de aspectos concretos del desenvolvimiento de la acción sindical en el marco de los cambios sociales, económicos y políticos analizados. El objeto de este capítulo introductorio pasa por la contextualización de la praxis sindical y la investigación en el campo de estudio de las relaciones industriales.

El segundo capítulo, nombrado como marco teórico, se centra en las líneas de investigación que han intentado explicar las variaciones en la afiliación sindical. La estructura del capítulo distingue dos tipos de modelos o teorizaciones: las teorías endógenas; que dan cuenta de la posición de los trabajadores como individuos ante el hecho sindical así como las reacciones de los sujetos ante los cambios sociales producidos y las consecuencias para su implicación en las organizaciones sindicales. Las teorías exógenas, por el contrario, agrupan aquellas formulaciones que investigan los factores estructurales, las estrategias de los diversos actores implicados en los sistemas de relaciones industriales (sindicatos, Estado y empresarios) y su influencia sobre la afiliación sindical. El marco teórico pretende,

además de aislar y sistematizar los factores o condicionantes que influyen sobre la sindicación, explicitar cómo las transformaciones de los últimos años en las sociedades complejas han disminuido el espacio para la representación y compromiso con el movimiento sindical.

El capítulo dedicado a Europa, tercero en el orden de exposición, quiere revisar, como marco comparativo para el análisis del caso español, la evolución y situación actual de los movimientos sindicales en los distintos países europeos. Cifras, métodos de hallazgo de los datos de afiliación y fuentes de datos sobre afiliación se completan con la exposición pormenorizada de la distribución de la afiliación en los países del entorno. Este capítulo comparativo quiere dar cuenta de las semejanzas y diferencias entre los países europeos en lo que a la afiliación sindical se refiere, y ello tanto en sus aspectos metodológicos como de número y distribución de los miembros sindicales. Servirá de marco de referencia en el estudio de estas mismas cuestiones referidas al caso español.

Comienza la segunda parte del trabajo, dedicada ya enteramente al análisis de la afiliación sindical en España. El cuarto capítulo pretende ser una breve descripción del sistema de relaciones industriales en la España contemporánea. El objetivo básico de estas páginas es el de mostrar el marco de la acción sindical, Legislación, mercado de trabajo y un detallado estudio de los sindicatos como organizaciones prepararán el análisis del fenómeno afiliativo en nuestro país.

El quinto capítulo se dedica al hallazgo, depuración, contrastación y reconstrucción de las cifras de afiliación en los sindicatos españoles. Constituye una pieza de investigación novedosa, no tanto por la generación de datos primarios, como por el esfuerzo recopilador y sistemático por reconstruir quince años de afiliación sindical. Los problemas encontrados para la aproximación a las cifras, y la carencia

casi absoluta de medios y datos no permiten acercarse a las cifras de afiliación sindical con el rigor y la seguridad de los estudios europeos. No obstante, he intentado seguir con el máximo detalle posible la evolución de la afiliación sindical en el período 1977-1991.

Por fin, el sexto y último capítulo aplica los desarrollos teóricos y empíricos revisados en el marco teórico al movimiento sindical en España. El objetivo básico pasa por la comparación de los factores que inciden en las variaciones en la sindicación según la literatura internacional con la realidad sindical en nuestro país. Dicho capítulo además, confirmará o refutará los supuestos básicos con los que comenzaba la exposición del trabajo, desvelando las semejanzas y las diferencias en el desarrollo y desenvolvimiento de la acción sindical en España en relación a los países del entorno. Preparará el marco analítico para las conclusiones de la investigación.

Las conclusiones exponen de manera concisa los resultados de la investigación en relación a las hipótesis de partida, de manera que tras su lectura se dé respuesta tanto a la explicación de las bajas tasas de afiliación sindical en España como a las perspectivas de transformación de tal situación. El argumento, construido sobre una base secuencial, insiste en la combinación de los factores estructurales que han afectado de manera general a las sociedades complejas y el específico desarrollo en España de condiciones y constreñimientos derivados del genuino contexto donde el movimiento sindical democrático ha tenido que desenvolverse.

Por último, la nota metodológica explicita las fuentes utilizadas, así como una descripción detallada de las investigaciones sociales que he tomado como referencia y contraste para la reconstrucción y depuración de los datos de afiliación sindical. El anexo incluido presenta, desde una perspectiva descriptiva y analítica, la

evolución del voto sindical, entendido éste como uno de las diversas posiciones en el eje construido a lo largo del continuo del compromiso con la organización sindical. Asimismo, permite una comparación general acerca de la distribución del voto y la afiliación sindical.

a

**PARTE PRIMERA**  
**LA AFILIACION SINDICAL EN EUROPA :**  
**MARCO TEORICO, METODOLOGIAS Y FUENTES**



## CAPITULO I - NOTAS SOBRE EL SINDICALISMO EN LOS PAISES AVANZADOS<sup>1</sup>

Si bien la historia del movimiento obrero y sindical comienza con la Revolución Industrial, ha sido en el siglo XX, y más concretamente después de la II Guerra Mundial, cuando el movimiento sindical se ha generalizado en las sociedades de capitalismo avanzado, pasando a formar parte de la vida social, económica y política de estos países.

Después de la Segunda Guerra Mundial, los Estados democráticos pusieron en práctica un nuevo modelo político-económico: el Estado de Bienestar y la teoría económica keynesiana. Se pretendía, a través de una doble redistribución de la renta desde el Estado (programas de Bienestar y reactivación de la demanda), conseguir el crecimiento del consumo y la inversión, la reestructuración del mercado y la recuperación y reconstrucción de la economía, asolada después de la guerra. El *laissez-faire* que había caracterizado a las economías de las democracias liberales en los años anteriores, pasa a convertirse en un modelo de fuerte intervención y regulación estatal (Picó, 1987).

Este modelo funcionó con considerable éxito en los años subsiguientes: crecimiento económico sostenido, pleno empleo, inversiones públicas, extensión de los servicios sociales a la población, programas de bienestar... Los sistemas de capitalismo avanzado vieron reactivar sus economías, permitiendo un desarrollo y aumento del nivel de vida sin precedentes en el pasado. La combinación en muchos de los países occidentales del 'Welfare State' y políticas keynesianas, con partidos socialdemócratas en el gobierno generó un clima de consenso y estabilidad social (Offe, 1988), al tiempo que hizo posible una alianza con el movimiento sindical,

logrando éste reconocimiento, presencia institucional y voz en la esfera de la política pública (Escudero, 1987; Flanagan, 1985).

El crecimiento económico dio lugar a un sistema productivo caracterizado por la solidez y la estabilidad; un rentable sector industrial, un sector servicios en expansión, y un incremento constante de las inversiones públicas. Paralelo a este sistema productivo, un mercado de trabajo definido por el pleno empleo, la homogeneidad de la clase trabajadora (preeminencia del obrero industrial y la semicualificación) y la estabilidad en el puesto de trabajo.

El movimiento sindical resultó favorecido por esta coyuntura. El sindicalismo se vio reforzado política, institucional y organizativamente: acuerdos con el poder político y éxito de sus reivindicaciones, presencia institucional, crecimiento de la afiliación, legitimidad social y amplia representación ante la clase trabajadora (Edwards, 1986).

El advenimiento de la crisis económica a comienzos de los años setenta cambia radicalmente este escenario. El freno del crecimiento económico; los fenómenos de inflación, déficit público, crisis fiscal del Estado (O'Connor, 1981), y desempleo masivo, comienzan a verse como consecuencia generalizada de la recesión económica en la mayoría de los países industrializados.

El sector industrial sufre una grave crisis: pérdida de competitividad, descenso de la productividad, caída de la demanda de bienes industriales. Los pilares del sostenimiento industrial de los sesenta: naval, siderurgia, química... han de afrontar una profunda reestructuración y reconversión en sus empresas. El sistema industrial hasta entonces vigente (industria pesada, grandes líneas de producción) deja de ser rentable y la organización de la producción ha de adaptarse a las nuevas exigencias

del mercado: descentralización del proceso productivo, menor cantidad de bienes producidos, subcontratación de la producción en unidades más pequeñas, introducción de nuevas tecnologías... En palabras de Sabel (1985), comienza a hablarse de "una pluralidad de futuros industriales".

Crisis económica, crisis estructural y crisis del sindicalismo comienzan a verse como fenómenos generalizados e interrelacionados en los países de democracias avanzadas. Estas transformaciones han dado lugar al análisis de la crisis estructural de la clase trabajadora. Se apuntan fenómenos como la desintegración de la clase trabajadora "clásica". En palabras de Alain Touraine (1986:165-73):

*" La historia del movimiento obrero moderno puede ser resumida como la formación de un movimiento de conciencia social de clase, seguido por el colapso de su 'core'. Este colapso refleja la separación de la conciencia de clase desde la orientación positiva de los trabajadores hacia valores industriales tales como la producción y el progreso. Organizacionalmente, significa una brecha abierta entre las categorías cualificadas, técnicas o profesionales y los trabajadores o masas descualificadas o marginales (...) Los sindicatos pueden seguir siendo importantes, pero lo que parece ha declinado permanentemente es el movimiento obrero como capacidad del trabajo organizado para cambiar el sistema de organización social y económica".*

En este sentido, parecería que el concepto de clase aplicado a los trabajadores hubiera perdido sentido, "un declive de la cohesión y de la conciencia de clase (Hobsbawm, 1991), con lo que el análisis teórico se enfrenta a problemas de nuevo cuño. La pertenencia a una clase y la condición de trabajador no bastan hoy para definir una identidad, ya que la realidad misma se ha vuelto mucho más compleja. De otra parte, la pérdida de centralidad de la clase obrera en beneficio del crecimiento de las clases medias dificulta extraordinariamente la articulación y agregación de intereses necesarios para la existencia de la acción colectiva. Una

vez superado el análisis marxista fundamentalista (la separación radical de la sociedad en capital y trabajo con sus respectivas organizaciones), se hace necesario un análisis más complejo que parta del principio de la diversidad y la heterogeneidad de las sociedades avanzadas, y que refleje esa multiplicidad en el estudio de los mecanismos de la acción colectiva.

Desde esta perspectiva se comprende la atención prestada por los analistas al desarrollo del movimiento sindical. El sindicato, la acción sindical y la influencia de estos en las distintas esferas de las sociedades avanzadas, se proponen como nuevos tópicos en la literatura internacional. En este sentido, y a manera de introducción, se propone un breve repaso por algunas de las líneas de investigación más relevantes en el desarrollo del sindicalismo post-crisis. Nos centramos en:

- . Los sindicatos ante el Mercado de Trabajo.
- . Los sindicatos en el ámbito de lo Público.
- . Los sindicatos en el ámbito de la Economía.
- . Los sindicatos en el ámbito de la Empresa.
- . Los sindicatos como Organizaciones.

### . Los Sindicatos en el ámbito del Mercado de Trabajo:

Una de las consecuencias más visibles de la recesión económica ha sido la crisis del mercado de trabajo que acusa, de manera generalizada, dos tipos de transformaciones:

- Cambios Cuantitativos : la crisis de empleo y el incremento sensible del desempleo. El crecimiento de la población potencialmente activa o en edad de trabajar, como consecuencia de las altas tasas de natalidad de los años 50 y 60, junto al constante aumento de la tasa de actividad femenina, ha provocado una oferta de mano de obra superior a la capacidad para la creación de empleo del mercado de trabajo. Si a este fenómeno le unimos las importantes pérdidas de puestos de trabajo debido a la crisis industrial, y la reorganización del trabajo a causa de las nuevas tecnologías, la consecuencia más visible ha sido un crecimiento espectacular de los índices de desempleo en los países industrializados. Además de una tasa de paro agregada elevada, aparecen los fenómenos del paro de larga duración y la dificultad añadida de algunos colectivos, como jóvenes y mujeres, para su inserción en el mercado laboral.
- Cambios Cualitativos: el empleo se diversifica (trabajo temporal, fijo, a tiempo parcial...) y se precariza (economía sumergida, mercados secundarios de trabajo...). De la homogeneidad de los años sesenta ; empleo industrial, semicualificado, a tiempo completo y por tiempo indefinido, a la heterogeneidad como característica definitoria del mercado de trabajo post-crisis: nuevas formas de contratación, nuevos sectores de actividad, nuevos colectivos de trabajadores, diversidad de cualificaciones etc.

El mercado de trabajo, que antes de la crisis había funcionado como elemento aglutinante de la clase trabajadora, es ahora un elemento desestructurador de la misma. Aparecen los conceptos de "balcanización" (Kerr), "Mercados internos y externos de Trabajo" (Doeringer y Piore), "segmentación de los trabajadores" (Gordon, Edwards y Reich) para definir el mercado de trabajo resultante de la crisis. La conclusión de todos ellos apunta a la desestructuración de los trabajadores y del mercado de trabajo.

Las consecuencias de estas transformaciones para el movimiento sindical pasan por lo que se ha nombrado como crisis de representatividad. Los sindicatos sufren un debilitamiento de sus bases, causado por los fenómenos de segmentación, diversificación, precarización del empleo y aparición del paro. La tarea de unir los intereses de los trabajadores de los mercados primario y secundario, parados, trabajadores de economía formal e informal, se vuelve extraordinariamente compleja, por cuanto las ganancias para unos pueden suponer pérdidas para los otros. Las soluciones planteadas por los sindicatos han girado en torno a la demanda del reparto del trabajo, la disminución de la jornada ("trabajar menos para trabajar todos") y el intento de frenar la desregulación del mercado de trabajo. Estas propuestas exigen no sólo superar la resistencia empresarial sino también fuertes lazos de solidaridad entre los trabajadores, hecho difícil cuando su situación laboral, estándares de vida y formas de trabajo son tan diferentes.

Las consecuencias de la segmentación y la diversificación de la clase trabajadora y su situación en el mercado de trabajo, que ya por sí provoca una crisis de representación, se ve agravada por el declinar de la ideología como mecanismo de control de las bases (Regini, 1981; Pérez Díaz, 1987) y el crecimiento paralelo de colectivos de trabajadores sin tradición sindical. El escenario de los 80, definido por la diversidad por un lado, y menos elementos unificadores, de otro, colocan al

sindicato y la acción sindical ante retos de considerable factura.

### . Los Sindicatos en el Ambito de lo Público:

Desde esta perspectiva, de amplia repercusión en la literatura teórica, consideramos al sindicato como una organización de interés que, superando los límites de la empresa y del proceso productivo, es capaz de representar y articular demandas en el ámbito de la política pública (Desdentado y Perrote, 1983). Las distintas formulaciones han tratado de desvelar el papel de los sindicatos como agentes sociales, así como la importancia de las organizaciones sindicales como actores reguladores en las sociedades complejas.

A partir de la diferente forma de actuación de los sindicatos occidentales en la esfera de lo político, surge una formulación que establece tres modelos sindicales. Cada uno de ellos responde, además de a una desigual participación en la vida pública, a distintos sistemas de relaciones industriales puestos en práctica en algunos de los países occidentales. Estos son:

#### . Modelo italiano o reivindicativo, definido por:

- sindicatos con bajo poder político
- clase trabajadora movilizada
- sindicatos de clase: fuerte ideologización
- Estado débil, falta de legitimidad, y
- pluralismo sindical.

Estas características determinan un sistema de relaciones industriales basado más en la confrontación que en el pacto, con un bajo nivel de negociación en la cumbre (Macroacuerdos), y con un amplio poder sindical de base.



. Modelo anglosajón o descentralizado, caracterizado por,

- fragmentación de los conflictos
- separación de la política y la economía, y
- mutua autonomía de las partes (Estado, sindicatos y empresarios).

Las Relaciones Industriales resultantes de este modelo son descentralizadas, no coordinadas. la negociación se establece más en el nivel de base y a través de la presión. Existe una clara delimitación de las funciones del sindicato ante la esfera pública. Institucionalización del conflicto mediante la fragmentación de las relaciones industriales.

. Modelo centroeuropeo o concentrado, determinado por,

- concentración de las relaciones industriales
- cooperación del sindicato en la política industrial
- coordinación y acercamiento de los intereses, y
- grandes decisiones por grandes organizaciones.

El modelo centralizado o concentrado de relaciones laborales, ejemplificado en los países del centro y Norte de Europa (Alemania, Suecia, Austria), ha tenido una gran repercusión en el debate académico, ya que puede asimilarse al paradigma del Neocorporatismo (Lehmbruch y Schmitter, 1982; Schmitter, 1985) definido por la incorporación sistemática de los grupos de interés a la esfera de la política pública, con el fin de representar e intermediar en la implementación de las demandas de sus representados, cumpliendo así "funciones que en el pasado se pensaban del dominio de los partidos políticos o del gobierno".

La debilidad del paradigma pluralista para dar cuenta de los fenómenos de conflicto y crisis de legitimidad de las democracias occidentales en los años setenta (Berger, 1981) lleva a autores como Regini (1981), Crouch y Pizzorno (1978), Landa (1983), o Rodríguez Cabrero (1985) a explicar el surgimiento del Neocorporatismo desde la necesidad de una mayor gobernabilidad y dirección del conflicto en las sociedades de capitalismo avanzado: el Estado estaría dispuesto a ceder parcelas de poder a las distintas organizaciones de interés a cambio de que estas, ejerciendo un control sobre las bases, fueran capaces de arbitrar políticas de moderación y consenso. El Estado intercambia poder por legitimidad y legitimación. Las organizaciones, a su vez, intercambian moderación salarial y concesiones económico-laborales por una mayor presencia en el ámbito de lo público, y por tanto, un reforzamiento de su organización e influencia en la política económica.

Más allá de la aplicación estricta del modelo en las democracias occidentales, - de manera más o menos generalizada hubo experiencias corporatistas en la mayoría de los países de Europa Occidental -, o de la bondad de las pautas neocorporatistas en el control del conflicto y la superación de la crisis, interesa avanzar en las cuestiones y problemas que el modelo corporatista plantea a los sindicatos. Del desarrollo teórico en este terreno han surgido, básicamente, dos focos de discusión:

a) Los límites de la moderación. ¿Hasta qué punto los trabajadores están dispuestos a intercambiar paz y moderación por recompensas aplazadas?. La cuestión puede plantearse en términos de revisión de los valores hacia la forma de un "altruismo utilitarista" (Paramio, 1983), contrapartidas del tipo "protección institucional" (Flanagan, Soskice y Ullman, 1985) o en el mantenimiento de la confianza en los acuerdos (Durán López, 1985), con el fin de salvar el desfase entre los sacrificios, necesarios a corto plazo, y las contrapartidas, como proyecto a medio plazo.

Una perspectiva más pesimista (Offe, 1988) resalta la dificultad de la persistencia de una "cultura viva de solidaridad" dentro de las organizaciones implicadas en los acuerdos. De un lado, la diversidad de situaciones existentes en el seno de la sociedad vuelven compleja la tarea de aunar intereses. De otro, la relación de asimetría entre asociaciones del capital y del trabajo (Panitch, 1979) puede verse, por sindicatos y sus bases, como un intercambio desigual en los sacrificios realizados y en las contrapartidas esperadas (Crouch, 1982). Si la percepción de la concertación se resume en un "juego de suma cero" (donde el Trabajo siempre pierde, o simplemente no gana) la moderación y la confianza se vuelven difíciles de mantener desde el lado de los trabajadores y sus organizaciones.

Otros autores (Pérez Díaz, 1987) hacen depender el apoyo hacia los acuerdos, más que de un compromiso explícito por parte de las bases, o de un rígido control de los líderes sobre sus representados, de la existencia de un "contrato social implícito". Este contrato "no escrito" se establece entre los trabajadores y el sistema económico general permitiendo el éxito, en términos de mantenimiento, de los pactos neocorporativistas.

b) Las relaciones cúpula-base. Se argumenta que las específicas condiciones organizativas que supone la aceptación del modelo neocorporatista (negociación centralizada, creciente burocratización de las organizaciones sindicales, concentración de las decisiones), pueden provocar un alejamiento excesivo entre la cúpula y la base y una cierta independencia en la articulación de las demandas de los líderes con respecto a sus representados. El problema de las relaciones entre cúpula y base y las tensiones entre lo que la literatura neocorporatista ha conceptualizado como "Lógica de los Miembros" (relaciones entre líderes y bases) y "Lógica de la Influencia" (relaciones de la organización con su entorno), es una constante en la mayoría de las teorizaciones sobre el corporatismo: las

organizaciones de interés pasan a ser mecanismos no sólo de representación, sino también de intermediación de intereses con capacidad para modelar las demandas de las bases. Esta reflexión entronca con la teoría de Michels a propósito de los partidos políticos: la "Ley de Hierro de la Oligarquía" (superioridad de los líderes vs. incompetencia de las masas) como actualización de las relaciones entre los líderes y las bases en las organizaciones definidas bajo el prisma del neocorporativismo.

Ya en la década de los 90, parece que la teoría y praxis neocorporatista ha decaído en los países europeos, y si bien los hábitos de negociación a nivel cúpula y la concertación han permanecido como método, ha dejado de ser interés para las organizaciones sindicales, puesto que han visto en ello, más un método de superación del conflicto y ajuste en tiempos de crisis, que una medida para potenciarse como organizaciones y ampliar su base de representación e influencia entre los trabajadores. Uno de los teóricos más sobresalientes del Neocorporativismo - Schmitter-, escribía en una de sus últimas publicaciones:

*"Estoy cada vez menos convencido que el corporatismo (...) sobrevivirá, y mucho menos como un imperativo para el futuro del capitalismo (...). Es más probable un mesocorporativismo, o un corporativismo a niveles inferiores. No creo que los temas dominantes de la economía política en el futuro sean la selectividad, el balance y la transparencia. Más bien, las preocupaciones serán la "flexibilidad", la "autodisciplina" y la "competitividad". El corporativismo, si se configura al nivel apropiado, puede contribuir a esos fines y a un mayor éxito de la política económica; pero no necesariamente como una política económica éticamente superior".<sup>2</sup>*

Según una formulación de Crouch (1986) el modelo descrito tiene a Italia y Francia como representantes más destacados, y ha sido definido por el autor, para diferenciarlo de los modelos pluralista y neocorporatista, como el modelo de la contestación. Esta pauta se desarrolla en modelos de relaciones industriales

caracterizados por la exclusión del trabajo de los órganos de representación y decisión. La tendencia señalada por Crouch es que las medidas anti-labor y la política conservadora de la última década en el Reino Unido, está cambiando el modelo de relaciones industriales británico hacia un modelo de contestación, debido a la presión y aislamiento de las organizaciones sindicales, que se ven abocadas a cambiar sus estrategia y sus métodos de presión.

### Los sindicatos en el ámbito de la Economía:

Otra de las líneas interesantes de investigación, que si bien comenzó antes de la crisis, ha tenido mayor repercusión en la pasada década, es aquella que trata de investigar los efectos de los sindicatos en la economía. La pregunta más genérica puede formularse de la siguiente forma, ¿son buenos los sindicatos para el funcionamiento de la economía?, o por el contrario, ¿introducen desajustes y efectos negativos sobre el sistema?. En un período de desempleo, alta inflación, reducción del gasto, caída de la inversión etc. hay que atender a las demandas de las organizaciones sindicales y ver hasta el punto en que favorecen la superación de la crisis o por el contrario perpetúan los efectos de la recesión.

Ya en 1950, un grupo de prestigiosos economistas publicaron un estudio sobre la influencia de los sindicatos sobre la economía.<sup>3</sup> En ese libro, con mayor o menor énfasis, y con M. Friedman como teórico principal, se acusaba a los sindicatos de algunos efectos perversos sobre la economía y sobre el sistema en general. Básicamente, las conclusiones podían resumirse en lo siguiente:

- Existen razones para justificar la existencia de sindicatos en las sociedades capitalistas, aunque no son razones económicas.
- El poder sindical ha de ser controlado en aras del bienestar público.
- El interés general no coincide siempre con el interés del Trabajo como grupo organizado o como interés .
- El incremento salarial conseguido por los sindicatos es excesivo y pone en dificultades el crecimiento económico para el futuro.

- Los sindicatos pueden, además, crear una atmósfera de descuido y sabotaje, retardando la eficiencia de los sectores implicados.

Esta postura, quizás exagerada, se contextualiza en el monetarismo más puro, donde los sindicatos son, en la mayor parte de las ocasiones, considerados agentes disturbadores del equilibrio "natural" del mercado. Años después, y ya desde un prisma menos monetarista, economistas de diferente signo han avanzado teorías sobre los efectos del sindicalismo en las economías complejas de final de siglo.

Dos de los teóricos más representativos en los últimos años han sido Freeman y Medoff (1984). A través de un estudio ya clásico, se intentó ver la influencia sindical en aspectos económicos como los salarios, la productividad, la distribución de la renta y la eficiencia de la economía. Presentan un modelo bivalente para explicar el efecto de los sindicatos sobre el sistema económico. Así, existiría un doble comportamiento sindical; el sindicato como monopolio, que tiene como efectos principales la subida de los salarios y el retraso en el ajuste competitivo, y el sindicato como institución de voz colectiva, con influencia en las políticas más generales, como institución socio-política. Son "las dos caras del sindicalismo".

A través de sus diferentes investigaciones, los autores extraen como conclusión que, en términos generales, la sindicación de los trabajadores y la existencia misma de los sindicatos como agentes intervinientes en el sistema económico, mejoran el sistema socio-económico: mejoran la eficiencia, reducen la desigualdad en los salarios y aumentan las libertades políticas y económicas. Eso sí, la "otra cara del sindicalismo", el sindicato como monopolio, contribuye a crear efectos negativos y desajustes en el sistema.

En la última investigación realizada sobre el tema, esta vez R. Freeman (1986) extrae, siguiendo en la misma línea argumental de combinación de efectos positivos o negativos según el sindicato actúe de una u otra forma, las siguientes conclusiones:

- Los sindicatos hacen crecer los salarios y el coste del trabajo a las empresas, con una desviación leve de los recursos debido a la contracción del empleo en el sector sindicado.
- Los sindicatos incrementan los beneficios sociales demandados por los trabajadores.
- Los sindicatos reducen la desigualdad en los salarios entre las empresas, así como las diferencias de pago entre trabajadores industriales y de "cuello blanco".
- Los sindicatos aumentan la seguridad en el puesto de trabajo, con un resultado de un leve incremento en la productividad.
- Los sindicatos se asocian con alta productividad en muchos casos, aunque no en todos.
- Los sindicatos reducen los beneficios de las compañías.

Dos autores, John T. Addison (1984) y R. Burton (1984), realizan una crítica a los anteriores autores, englobados en lo que se conoce como Escuela de Harvard. Según los primeros, no puede afirmarse con seguridad la influencia de los sindicatos en el aumento de la productividad. Addison critica el modelo de los economistas de



Harvard por falta de dinamismo, así, puede reconocerse la influencia sindical en el aumento de salarios, el desplazamiento de empleo de un sector a otro etc, pero estos efectos -temporales o estáticos-, no necesariamente provocan ineficiencias dinámicas o a largo plazo.

Según el autor, falta una teoría de la elección que complete la teoría de los sindicatos como organizaciones de voz, ya que esta es demasiado teórica; los sindicatos no son las únicas organizaciones de interés que influyen en el sistema económico. Además de no ser el único grupo de interés, la fuerza, capacidad de presión e influencia del movimiento sindical no es algo estático, sino cambiante y dependiente del contexto histórico.

Addison propone la complejización del modelo a través de la introducción de una tercera "cara"; la dimensión política de las organizaciones sindicales, inexplorada por Freeman y Medoff. Este añadido vendría a reforzar el paradigma teórico de la elección, dándole un contenido más dinámico al modelo, y haciéndolo más operativo, por cuanto exploraría los efectos de los sindicatos en una perspectiva más amplia y menos estática. Burton, por su parte, avanza tres críticas al modelo de la Escuela de Harvard (Freeman y Medoff), así como al predecesor, Simons, que preconiza una creciente influencia del sindicato en su faceta de monopolio. Las críticas genéricas a ambos modelos son:

- El modelo adolece de deficiencias teóricas, ya que no se arguye la relación ni la integración teórica de las dos caras del sindicalismo.
- Ambos análisis tienden a ignorar la importancia de las reacciones del mercado en el sindicalismo.

- Los dos modelos subestiman la importancia de la acción sindical en el mercado político.

Como conclusión más general, podemos decir que la crítica de estos autores trata de construir un modelo más complejo y menos estático, partiendo del supuesto de que las organizaciones sindicales no son agentes aislados de los diferentes mercados, y que la dirección de la relación de los sindicatos con demás instancias y agentes es bidireccional; junto a la posible influencia de sindicatos sobre la sociedad en sus diferentes esferas, hay que tomar en consideración la otra dirección de la relación, la influencia de la sociedad y sus agentes sobre el movimiento, las organizaciones y la práctica sindical.

F. Marshall, V. Briggs y A. King (1987) continúan la corriente de investigadores preocupados por el efecto de los sindicatos en la economía. Su argumentación corre paralela a tres tipos de preguntas:

- 1.- ¿Elevan los sindicatos los salarios monetarios?
- 2.- ¿Incrementan los sindicatos los salarios reales?
- 3.- ¿Elevan los sindicatos la participación del Trabajo en la Renta Nacional?

En el primer caso, los autores responden con una afirmación matizada. Basándose en estudios sectoriales, parece que los salarios de los sectores sindicados crecen por encima de la de los sectores no sindicados. En lo que se refiere al conjunto de la economía nacional, no hay evidencia de que los sindicatos hayan hecho crecer más deprisa los salarios en época de expansión, en cambio, si han tenido éxito en su lucha contra la reducción salarial en tiempos de crisis.

La segunda pregunta presenta más dificultades para ser contestada en uno u otro

sentido. No hay evidencia fehaciente para afirmar el éxito de las organizaciones sindicales en la transferencia de renta desde otras partidas hacia los salarios, ya que no puede saberse la dirección de los salarios reales en la ausencia de sindicatos.

La última cuestión tampoco puede ser contestada de manera definitiva. Efectivamente, ha habido un incremento gradual de la participación del Trabajo en la Renta Nacional total, pero éste ha podido deberse sobre todo a la participación creciente de los sectores intensivos en trabajo en la economía, al tiempo que se producía el descenso en aquellos sectores donde los salarios representan una pequeña parte del coste total de producción, así que ha sido más un efecto compensatorio que una participación o influencia per se del movimiento sindical y sus organizaciones.

Como puede verse, la postura mantenida por estos autores, refleja la necesaria imbricación de múltiples factores a la hora de hablar de cambios en la economía potencialmente producidos por las organizaciones sindicales. La complejización de los sistemas económicos en las sociedades avanzadas hacen arriesgado la formulación de modelos que no incorporen la multicausalidad como método de análisis de la realidad.

Turnbull (1988), desde una perspectiva más sociológica que económica, propone una crítica a las teorías económicas del comportamiento sindical. Ya sea prestando atención a uno u otro aspecto, las teorías económicas apuestan, generalmente, por una perspectiva limitada al mercado de trabajo donde operan los sindicatos y/o una descripción de las prácticas y la estructura interna de las organizaciones sindicales. El investigador propone, siguiendo la línea de investigación del estudio de las relaciones industriales, tomar en consideración las relaciones sociales de producción. El comportamiento sindical es entonces resultado de una compleja red

de relaciones interdependientes, donde no solamente influyen las preferencias individuales, del tipo, maximización de resultados, sino que tal comportamiento depende, en gran medida, de las relaciones de producción, entendidas estas en un sentido más amplio que el puramente economicista. En palabras de Turnbull (1988:114):

*"La clave para comprender la conducta sindical descansa en el análisis de la producción más que en el de el intercambio, y a menos (o hasta que) los economistas incorporen tal análisis en sus modelos de comportamiento sindical el potencial para la investigación interdisciplinar estará limitado".*

### . Los sindicatos en el ámbito de la Empresa:

En este apartado consideramos las transformaciones más importantes que han tenido lugar después de la crisis en lo que a actuación del sindicato se refiere en el centro de trabajo, y más concretamente, a uno de los aspectos claves de la acción sindical: la negociación colectiva.

La negociación colectiva puede considerarse elemento integrante fundamental de los distintos sistemas de relaciones industriales. En este sentido, asistimos al desarrollo de una corriente teórica que analiza las diferencias de la negociación colectiva dentro del marco de los distintos sistemas de relaciones industriales.

Un paso más allá en el análisis ha intentado demostrar la capacidad explicativa de la negociación colectiva en la configuración de diferentes tipos de sindicalismo (Clegg, 1985). Según el autor, las diferencias en la negociación colectiva (estructura, tipo de negociación y control sobre los acuerdos) determinan, en una relación causal, distintos modelos sindicales; diferencias en cuanto a afiliación, estructura interna, papel del sindicato en la vida pública etc.

Aunque Clegg consigue una potente variable que explica semejanzas y diferencias en los sistemas de relaciones industriales, su análisis puede ser criticado por un exceso de reduccionismo. Junto a la negociación colectiva, puede argumentarse, hay que tomar en consideración otros factores nada desdeñables que ayudan a explicar los diferentes modelos sindicales. Elementos como el "contexto sociopolítico", la "cultura sindical", o el "entorno productivo e ideológico", han de tenerse en cuenta a la hora de determinar distintos modelos sindicales y sistemas de relaciones industriales.<sup>4</sup>

A partir de los años ochenta, y coincidiendo con el ajuste industrial y económico, están teniendo lugar dos clases de procesos en relación al contenido y el ámbito de la negociación colectiva:

- a) La necesidad de enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, pasando a significar, más allá de acuerdos sobre incrementos salariales, compromisos que incluyan negociaciones sobre nuevas tecnologías, reducción de jornada, regulación de la productividad, condiciones de trabajo y empleo, etc. (Estivill y Martín Artiles, 1981; González de Lena, 1983; Bean, 1985). Esta necesidad ha venido acompañada en los años 80 por constreñimientos políticos e institucionales, donde muchas veces el nivel de la discusión de los salarios se ha trasladado a la arena política, más que a la tradicional negociación entre sindicatos y empresarios.
- b) Una atención renovada a la negociación colectiva a nivel micro, es decir en el centro de trabajo. Después de las experiencias de neocorporatismo, políticas de pactos o concertación, parece que la tendencia en los últimos años se orienta, sin obviar los acuerdos al más alto nivel, hacia la descentralización de la negociación colectiva (OIT, 1984; Regini, 1986; Brown, 1986).

Estas dos tendencias pueden ser argumentadas como una necesidad de conseguir cauces de negociación abiertos, permanentes y accesibles, con el fin de lograr un rápido ajuste ante situaciones cambiantes e inestables, características de las economías complejas (Regini y Sabel, 1989). De ahí el destacado papel del concepto de flexibilidad en los discursos teóricos de los últimos años.

Streeck (1986) entiende el concepto de flexibilidad en la negociación desde una doble perspectiva; la flexibilidad puede alcanzarse "vía contrato" o "vía status". Una actitud conservadora (no negociación), aumentará la flexibilidad vía contrato. Este tipo de negociación tendrá como consecuencia una negativa posición de los trabajadores en la empresa: aumento de la temporalidad y la subcualificación, un estilo de dirección autoritario... Por el contrario, una estrategia cooperativa (negociación interpartes) redundará en el aumento de la flexibilidad vía status, que tendrá como correlato una mejora de las condiciones de trabajo, codeterminación en las decisiones, etc. La flexibilidad según este enfoque, puede resultar beneficiosa o no dependiendo de la capacidad de negociación de los actores implicados.

Regini (1988) apuesta por un concepto unitario y bondadoso de flexibilidad: aplicado a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, la flexibilidad ha favorecido el entendimiento interpartes y el ajuste industrial a la crisis, al tiempo que ha supuesto una mejora de las condiciones de los trabajadores pactadas en los convenios. En oposición a los macroacuerdos, jalonados por el conflicto político y la inestabilidad, la negociación a pequeña escala o "micropactos", presididos por la flexibilidad, han permitido una continuidad en las negociaciones y un incremento de la coparticipación en las decisiones.

Baglioni (1990:23), en un estudio comparado entre varios países de Europa reconoce que el incremento de la flexibilidad y la consiguiente descentralización de la negociación colectiva, ha tenido efectos de desregulación. Sin embargo han ido acompañados y corregidos, las más de las veces, por "nuevas reglas, por negociaciones, con el mantenimiento del papel central de la negociación colectiva".

Habrà que esperar para comprender, tal y como se pregunta Regini, si la flexibilidad en la negociación ha sido una táctica para favorecer el ajuste después de la crisis,

o si se va a convertir en una pauta, una estrategia a seguir en el futuro por parte de empresarios y sindicatos.



### **. El Sindicato como Organización:**

La última corriente de investigación que he considerado como significativa en el estudio del sindicalismo, es aquella que hace referencia al análisis del sindicato como organización. A este respecto, la corriente teórica más interesante es el institucionalismo y su derivación en el neoinstitucionalismo. Según esta línea de investigación, las organizaciones son el resultado complejo de la interacción de los individuos, las estrategias y la subcultura con el entorno de la organización.

Desde esta perspectiva, y aplicado al tema de las relaciones industriales, el sindicalismo no sería una simple institución formal en relación con los otros agentes del sistema -empresarios y gobierno-, sino más bien las relaciones industriales serían causa y efecto de la interacción de los actores estratégicos, compromisos institucionales y condiciones subyacentes (Rashef y Murray, 1988).

Las instituciones son percibidas dinámicamente; actores y organización resultantes están interrelacionadas de manera que no existirían de la misma forma los unos sin la otra. Entonces, las relaciones industriales son producto de las estrategias de los actores, y estos a su vez, resultado de las condiciones, subcultura y entorno de las instituciones. Además, la escuela institucionalista de relaciones industriales con Dunlop (1958) como uno de sus mayores exponentes, hace depender el éxito de los sistemas de la capacidad de cambio y adaptación de los actores a situaciones cambiantes.

No obstante, los cambios ocurridos después de la crisis económica, y el resultado de una mayor inestabilidad de los sistemas industriales con un balance negativo para los sindicatos, ha hecho repensar a algunos teóricos la conveniencia de superar el modelo institucional. El neoinstitucionalismo propone que las relaciones

industriales han de ser estudiadas desde un prisma más amplio que el de las instituciones formales y sus agentes. Coincidiendo con la escuela institucional, debe otorgarse a los actores la capacidad de movimiento, cambio y adaptación a las nuevas condiciones. En contra de la visión más optimista de Dunlop, Reshef y Murray (1988), opinan que, al menos para el caso británico y americano, los sindicatos no han sido lo bastante rápidos en reaccionar al nuevo entorno; actuando tácticamente, con soluciones "ad hoc", en vez de proponer soluciones estratégicas de adaptabilidad a las condiciones actuales. De esta situación dependerá, en último extremo, su éxito para continuar jugando un papel decisivo en los sistemas de relaciones industriales.

Esto implica que la acción y comportamiento sindicales no pueden estudiarse sólo como consecuencia de un determinado sistema de relaciones industriales, sino que también ellos mismos son generadoras de sistemas, fuentes de reglas de relaciones industriales (Eyraud, 1983). Sobre esta base, el neoinstitucionalismo supera al institucionalismo con dos nuevas consideraciones:

- Propone el estudio coherente y relacionado de las instituciones con el carácter y comportamiento del trabajador y la acción colectiva.
- Las instituciones se definen como un proceso de socialización a través del que los trabajadores pasan y que da lugar a específicas formas de comportamiento y acción colectivas.

Si bien una crítica común hecha al neoinstitucionalismo es su falta de empiricismo (Jacoby, 1990), se han realizado algunos estudios de casos, intentando mostrar cómo diferentes desarrollos de los actores, con distintas estrategias y bajo condiciones diferentes, son causa y resultado al mismo tiempo de sistemas de

relaciones industriales con diferentes características (Reynaud, 1983:373). Este autor, después de una análisis comparativo entre los sistemas de relaciones industriales de Francia y Gran Bretaña, concluye:

*"En el marco analítico aquí considerado [el neoinstitucionalismo] constreñimientos y elecciones se ven como dos elementos de la misma realidad: las elecciones son creadas por la lógica interna del sistema al mismo tiempo que contribuyen a la construcción de la lógica interna (...). Y al contrario, las instituciones de las relaciones industriales pueden ser vistas como la cristalización sobre el tiempo de formas específicas de actividad y comportamiento".*

Entonces, los nuevos enfoques organizacionales recuperan el énfasis en los aspectos dinámicos, históricos y contextuales de las organizaciones presentes en los sistemas de relaciones industriales, en nuestro caso. Las páginas que siguen intentarán dar cuenta del comportamiento y acción de las organizaciones sindicales precisamente en un escenario dominado por la interdependencia y la implicación entre sistema, agentes y organizaciones.

De todo lo expuesto a lo largo de estas páginas, puede extractarse un esbozo de la situación presente y las posibles tendencias de los sistemas de relaciones industriales y la acción sindical en los países desarrollados. De manera esquemática, pueden resumirse en:

- El reconocimiento y la legitimidad sindicales, están de forma general, menos extendidos ahora que en la década de los 70.
- La segmentación de los mercados de trabajo es un hecho generalizado en las democracias capitalistas.
- Se ha producido un proceso gradual de descentralización de la negociación colectiva. La negociación a nivel de planta es cada vez más importante. No se han producido, en la mayoría de los casos, avances significativos en la democracia industrial y la participación de los trabajadores en la empresa.
- La acción sindical se ve muy condicionada por la actuación económica y el comportamiento de las variables macroeconómicas, más que en sentido contrario.
- La imagen pública del movimiento sindical se ha transformado; se demandan sistemas sindicales más pragmáticos, menos ideologizados y sobre todo, menos dependientes de los partidos y alianzas políticas.
- Se asiste a un declinar de la representatividad e influencia del movimiento sindical. Hay sin embargo diferencias significativas entre los países, condicionadas por:

- . la distinta tradición sindical. En los países con una larga tradición histórica de reconocimiento e institucionalización de los movimientos sindicales la pérdida de influencia de estos ha sido menor que en los sistemas con sindicalismo menos consolidado,
- . el grado de implementación de políticas de concertación parece también variable discriminante del éxito conseguido en los distintos países. Así, los que desarrollaron políticas duraderas de concertación y consenso han soportado mejor los embates de la crisis en lo que a la fortaleza de sus movimientos sindicales se refiere,
- . las diferentes estrategias empresariales, y el mayor o menor reconocimiento gubernamental de los sindicatos también ayuda a entender las diferencias cross-nacionales.

La crisis del movimiento sindical en los países de democracias capitalistas ha de ser entendida, entonces, como el resultado de la combinación de factores económicos, políticos y organizacionales que obligan, por tanto, a la adopción de un método de análisis multidisciplinar como única vía para la comprensión de un fenómeno que trasciende el campo puramente laboral y que ha de ser entendido en el contexto del sistema social.

Hemos repasado la literatura sobre sindicalismo contemporáneo en lo atinente al sindicato como organización social, política, económica y laboral. Tal revisión tenía el objeto de contextualizar la presente investigación, por cuanto cualquier análisis de los sindicatos ha de tener en cuenta el escenario donde actúan, así como las corrientes de investigación que le dan apoyatura teórica.

Por otro lado, sirve de introducción para lo que he ordenado como segundo capítulo, a saber, la revisión teórica sobre la afiliación sindical ya que, en mayor o menor medida, unos y otros aspectos del devenir de las organizaciones sindicales tienen influencia sobre el aspecto concreto de nuestro interés. De una u otra forma, todas las líneas de investigación preocupadas por el tópico de la afiliación sindical, se apoyan en la consideración del sindicato como organización presente en la vida social, política y/o económica de los países donde actúan. Este capítulo introductorio ha querido, pues, abrir camino y facilitar el intrincado análisis de una organización compleja y relacionada con los diversos ámbitos del devenir en las sociedades avanzadas.

1. Esta introducción es una versión corregida y ampliada del artículo "Sindicalismo Contemporáneo: una Revisión" publicado en la revista Política y Sociedad n° 5, invierno del 90.
2. SCHMITTER, P.C. (1989). "Corporatism is Dead! Long Live Corporatism!", en Government and Opposition, vol. 24, pp. 54-73, pág. 73.
3. McCORD WRIGHT, D. (ed.) (1950). The Impact of the Union. Eight Economic Theorists evaluate the Labor Union Movement. Washington, Institute of the Structure of the Labor Market.
4. En este sentido se expresan CARRIER, D. (1982) y MIGUELEZ LOBO, F. (1987).

## CAPITULO II - MARCO TEORICO: LAS TEORIAS SOBRE AFILIACION SINDICAL.

### 2.1.- Introducción

Después de la recesión económica de mediados de los setenta, una de las consecuencias más visibles de la crisis sindical es la caída de las tasas de afiliación<sup>1</sup>. De manera generalizada, los sindicatos de los países industrializados pierden parte de su base de representación. Es en esta coyuntura donde se explica el renovado interés que adquiere el tópico de la afiliación sindical en la literatura internacional: posibles causas de los fenómenos de desafiliación, indagación de los factores que promueven la pertenencia a sindicatos, estudios sobre perfiles afiliativos o investigaciones comparadas comienzan a proliferar en las corrientes teóricas y de investigación de las relaciones industriales en los países avanzados.

La afiliación sindical no es el único factor para medir el poder e implantación de los sindicatos, ya que cuestiones como el clima de relaciones industriales, la postura de los empresarios y el Estado, la propia organización sindical y sus líderes influyen o modifican el poder de los sindicatos. No obstante, y aunque el sindicato actúe en muchas ocasiones independientemente del tamaño o la opinión de sus afiliados, estos son, al menos, condición necesaria para que la organización pueda ejercer su influencia en el medio donde opera. La cita de Barnett, uno de los primeros teóricos del sindicalismo, resume este punto de vista<sup>2</sup>:



*"El número de afiliados no es, desde luego, el único criterio del éxito o fracaso del sindicalismo. Otros elementos han de ser tenidos en cuenta... Pero cuando se han tomado en consideración los cambios relativamente lentos de otros factores, el movimiento en la afiliación puede ser considerado como el factor individual más importante para estimar el crecimiento o caída de la influencia del sindicalismo".*

Es en este contexto donde se justifica la inclusión de un capítulo dedicado a la revisión de las teorías e investigaciones más relevantes sobre el tema. Con ello pretendo abarcar un doble objetivo:

- desvelar, a través de la revisión teórica, los factores que explican las variaciones en la afiliación sindical y, como consecuencia,
- encontrar claves para el entendimiento de la crisis de afiliación sindical en los países del entorno.

## 2.2.- Las teorías sobre afiliación sindical

Como cualquier hecho social, la afiliación sindical es un fenómeno complejo, imposible de abordar y ser explicado en su totalidad por un modelo simple. La comprobación más fehaciente de este presupuesto es la respetable cantidad de bibliografía sobre el particular. Los teóricos del sindicalismo, interesados por estudiar las variaciones en la afiliación, han construido diversos modelos y adelantado distintas explicaciones para dar cuenta de los cambios en la tasa de afiliación sindical.

A efectos analíticos, las teorías y modelos recogidos en este marco teórico se articulan en torno a un eje cuyos extremos podrían estar representados por la oferta y la demanda en relación a la afiliación sindical, esto es; de un lado aquellas formulaciones que ponen el acento en el individuo-trabajador como sujeto portador de la elección. De otro, las teorías y modelos en las que la decisión de pertenencia a la organización sindical es externa al individuo; está determinada por factores externos. Dentro de estos dos epígrafes, se incluyen respectivamente:

- Teorías Endógenas: lo característico de estos modelos es el énfasis en el individuo como sujeto de la decisión. Evaluando el medio, pero no influido por él hasta el extremo de condicionar su decisión, el sujeto tiene la última palabra en la conducción de su acción. Dentro de este apartado examinamos dos formulaciones relacionadas:

- El modelo de Elección Racional
- El modelo de Ciclo Económico.

Teorías y Modelos Exógenos: en estas formulaciones los factores explicativos son siempre externos al individuo, de manera que el trabajador está condicionado o determinado por ellos cuando acomete la acción de afiliarse o permanecer fuera del sindicato. Dentro de este "corpus" podemos incluir diversas teorizaciones centradas en los efectos sobre la afiliación sindical de:

- Efectos Ocupacionales y Composicionales del empleo
- El Reconocimiento Sindical
- Factores Organizacionales y de Liderazgo.

## 2.2.1.- TEORIAS ENDOGENAS

### 2.2.1.1.- El modelo de elección racional

En su formulación más genérica, la teoría propone que los individuos acometen una acción cuando los beneficios esperados superan los costes de la acción. Es decir, el postulado comportamental básico es que el individuo es un ser egoísta racional y que trata en sus acciones de maximizar la utilidad con el mínimo coste. Este sujeto egoísta y antisolidario prima su interés por encima del interés social.

En el modelo de elección racional, las alternativas para la acción son cuatro, según la diferente combinación de posibilidades. Siendo 'E' estrategia egoísta, y 'S' estrategia solidaria, las opciones son:

- a. todos eligen S
- b. todos eligen E
- c. un individuo elige E, los demás eligen S
- d. un individuo elige S, los demás eligen E

En la teoría de la elección o decisión racional, el sujeto establece sus preferencias en el orden C A B D, es decir los demás individuos cooperan y el sujeto egoísta se beneficia del esfuerzo del resto sin cooperar (Ovejero Lucas, 1989).

Aplicado al tema de los bienes públicos, los postulados de esta teoría tienen importantes implicaciones para la acción colectiva, ya que el hecho de que los individuos se abstengan de cooperar pensando que otros lo van a hacer por él puede redundar en la no conclusión de la acción. Llegamos entonces al "dilema del prisionero", o los efectos perversos de la confianza del sujeto en que los otros

harán el trabajo o acometerán la acción sin necesidad de su esfuerzo individual.

En lo atinente al objeto del presente estudio, esta teoría ha tenido interesantes derivaciones para intentar explicar el fenómeno de la pertenencia a grandes organizaciones, y más concretamente a sindicatos. En particular, examino la lógica de la acción colectiva de Mancur Olson y las críticas y reformulaciones a que ha dado lugar.

Según este autor, existen dos lógicas contrarias de acción; la lógica de acción colectiva, y la lógica de maximización individualista de utilidades. En los grupos grandes, por la diversidad y la pluralidad de intereses puestos en juego, y por la mayor dificultad de circulación de la información y la disciplina, más difícil es la consecución de la eficacia, medida en la provisión de bienes colectivos. Al tiempo, aparecen personas que se benefician, sin esfuerzo o participación en la organización de la provisión de ese tipo de bienes: es la figura del "free-rider" o polizón. Como consecuencia, la adopción de esta estrategia egoísta o antiooperativa por la mayoría de los miembros de la organización acaba con la no provisión de los bienes, es decir con la ineficacia.

Al contrario, los grupos pequeños, donde el control y la homogeneidad son mayores que en los grupos grandes, y la militancia y participación son mayores, la probabilidad de aparición de "free-riders" es menor, y por tanto, mayor la posibilidad de alcanzar la eficacia.

Para solucionar el problema del "free-rider" en las grandes organizaciones, Olson propone la solución de los "bienes selectivos". Una organización de gran tamaño necesita, además de proveer bienes colectivos, incentivos selectivos -positivos y negativos- para evitar el declinar de la acción colectiva. El sujeto, movido por su

racionalidad egoísta, sólo actuará, o actuará en mayor medida, si sabe que su acción le reportará algún beneficio. De otro modo, dejará que el resto actúe, y él se beneficiará gratis. La inclusión de bienes selectivos -dados a aquellos que participan-, asegura la eficacia de las grandes organizaciones, y el mantenimiento de la lógica de acción colectiva.

Sólo merece la pena contribuir si hay una diferencia significativa en las oportunidades de éxito (Heath, 1976). Esta diferencia es, en los grupos grandes, la existencia de bienes selectivos o privados.

En el caso de los sindicatos, ejemplo de grandes organizaciones, y enfrentadas al problema del polizón, existen, además de los bienes colectivos, dos clases de bienes selectivos:

- Incentivos selectivos positivos: provisión de seguros, agencias de viajes, promoción de viviendas etc.,.
- Incentivos selectivos negativos: prácticas como las del "closed-shop", "union-shop" y convenios colectivos de eficacia limitada. La afiliación, en estos casos, se acompaña de un componente coactivo.

A pesar de su consistencia lógica, el modelo de elección racional puede ser criticado en dos frentes, aquel que hace referencia a las críticas generales a la teoría de la racionalidad, y aquel otro que, en concreto, se relaciona con las críticas al modelo de Olson.

En cuanto a las críticas al modelo de elección racional puede decirse, a partir de la revisión de March y Simon y su "teoría de la racionalidad limitada", que:

- a) No puede hablarse de una racionalidad única (Elster, 1986). No hay un concepto unívoco y general de racionalidad, sino que esta depende de factores históricos, contextuales e individuales. Esta apertura del modelo puede ayudar a entender, en un marco de mayor riqueza interpretativa, los fenómenos de la acción colectiva.
- b) El individuo no puede, en la mayor parte de las ocasiones, decidir con una racionalidad completa, sino que se le imponen limitaciones por falta de información, incapacidad para comparar alternativas, falta de evidencia y/o elección bajo condiciones de incertidumbre.
- c) Lo que para el sujeto puede ser optimización, no siempre coincide con el concepto teórico de racionalidad; el supuesto de un individuo guiado siempre por su interés y capacitado para elegir la alternativa óptima es demasiado simplista y teórico.

En suma, y en palabras de Rodríguez Ibáñez<sup>3</sup> :

*"el 'rational choice' ha modernizado la tradición de la economía política y el utilitarismo - marxismo incluido-, lo cual le es de agradecer. Sin embargo, su radio de acción no debe colonizar a otras tradiciones igualmente modernizadas por la teoría sociológica, la antropología cultural, la psicología social y la sociobiología, si no quiere ser puesto en evidencia".*

En cuanto al modelo olsoniano aplicado a la lógica de acción colectiva de los trabajadores, varios autores han criticado su formulación, ya sea por su rígida concepción del sujeto como "homo economicus", individualista, sin solidaridad de clase ni dimensión comunitaria (Giner, 1986), ausencia en el modelo de valores como "comunidad moral de intereses" (Martínez Alier, 1985) o por construir su argumentación tomando como base a individuos excesivamente ahistóricos o racionales (Hirschman, 1986).

A partir del modelo olsoniano, diversos investigadores han tratado de investigar empíricamente la validez de los bienes selectivos en las organizaciones sindicales.

Mc. Millan (1979), Heath (1976) Reynaud (1980), Jones (1981) y Cregan y Johnston (1990) han relativizado el papel de los incentivos selectivos y la figura del "free-rider" como determinantes y obstáculo respectivamente, para la acción colectiva.

Heath, a través de un repaso por las formulaciones más relevantes de las teorías utilitaristas aboga, sin negar la importancia de las decisiones individuales, por una teoría sociológica que pueda dar cuenta, además de la explicación del comportamiento humano, de todos los procesos donde intervienen las reglas, los valores sociales y las instituciones. Para el autor, es demasiado arriesgado concluir



que la decisión racional no ha de verse influida por esos factores.

Reynaud, esta vez desde una posición cercana al neoinstitucionalismo, critica la formulación olsoniana a la vista de la simple existencia y mantenimiento de las grandes organizaciones; sindicatos entre ellas. Cuestiones como las emociones, el sentimiento de solidaridad, el particularismo o las experiencias compartidas son factores importantes a la hora de entender la acción colectiva. Pero además, la propia lógica de las instituciones, su historia y desenvolvimiento las hace más estables y duraderas de lo que pronostica Olson.

Para Jones es necesario, no tanto la negación o crítica sistemática a la formulación del "free-rider", cuanto una mayor precisión y definición de la situación. Así, el individuo-trabajador no encuentra siempre el mismo entorno ni iguales condicionantes para la acción. Incluso tratándose de acción y bienes colectivos, el trabajador puede percibir que su contribución en la organización merece la pena. Por otro lado, en situaciones de amenaza a los trabajadores, la acción colectiva puede tener sentido en sí misma, ya que el sindicato será visto como un medio para ser escuchado y un mecanismo para la defensa de los trabajadores como grupo. Cuando el sindicato aparece como organización defensiva, es más fácil para los trabajadores percibir las ventajas de la acción en común.

Una de las investigaciones más recientes, la realizada por Cregan y Johnston (1990), intenta relacionar la cuestión del "free-rider" y la baja afiliación sindical juvenil. En su conclusión, los autores atenúan la importancia de los bienes selectivos: estos no pueden explicar por sí mismos la afiliación a sindicatos cuyas principales metas son de orden colectivo y de provisión de bienes públicos. Asimismo, la investigación ha mostrado la importancia de los factores no sólo de propensión, sino fundamentalmente en los jóvenes, de oportunidad. No es tanto la

figura del polizón la que da cuenta de la escasa afiliación juvenil a los sindicatos, sino su menor conocimiento, información y socialización en las organizaciones sindicales. Por último, la decisión de afiliación puede venir motivada por razones individuales, pero no estrictamente correlacionadas con la provisión de bienes selectivos, sino también con la propia actuación e imagen de los sindicatos en el centro de trabajo.

Todos estos autores reclaman la importancia de los bienes colectivos a la hora de la decisión de pertenencia a un sindicato. La situación en la que un miembro de la organización siente que su esfuerzo y participación no significa nada dentro de la misma, no es la única situación posible, ni siquiera la más común. Entonces, aunque desde la teoría olsoniana parezca que la provisión de bienes colectivos es insignificante para los individuos, hay razones para pensar que los sujetos participantes se sienten muchas veces recompensados aun en la ausencia de bienes selectivos, creyendo que su contribución a la consecución de tal bien colectivo es importante. Los incentivos selectivos pueden funcionar como apoyo para la decisión, pero no parece que sean la clave decisiva para la incorporación a la acción colectiva.

La teoría de la elección racional y teoría de las expectativas proveen una línea de investigación interesante en el fenómeno de la pertenencia a asociaciones, el perseguimiento de fines colectivos y los dispositivos o fundamentos para la acción organizada.

No obstante, desde mi punto de vista, y en consonancia con las críticas apuntadas, no puede considerarse un modelo holístico de explicación de los fenómenos de afiliación. La reducción de la decisión de participación y involucramiento en la acción colectiva no puede depender exclusivamente de la consideración del individuo como

sujeto racional y utilitarista, ya que simplificaría, tanto al individuo como a los hechos sociales a una cuestión puramente de costes y beneficios calculados para cada ocasión. La complejidad del sujeto como sujeto social no permite la asunción de la teoría como modelo explicativo único, sino más bien como formulación interesante de apoyo para la comprensión, en algunos casos o situaciones, de la lógica de acción colectiva, y como punto de referencia para el intento de elaboración de un modelo complejo de la afiliación sindical.

### 2.2.1.2.- El modelo de Ciclo Económico, Ciclo de Negocios o "Business Cycle".

He incluido el modelo del "business cycle" dentro del apartado de teorías endógenas ya que el postulado fundamental del modelo es que la afiliación sindical es, en último extremo, una decisión individual. A partir de esta asunción de corte individualista, el modelo propone una relación entre el ciclo económico y la afiliación. Veamos cómo se explicita.

El marco teórico de referencia para estas teorías -que asumen una relación entre el ciclo económico y la afiliación sindical-, es la literatura sobre ciclos económicos, esto es, los estudios que han analizado el componente cíclico de los sistemas económicos. La definición de ciclo económico más utilizada por la comunidad científica es la formulada por Burns y Mitchell:

*"Un ciclo se compone de expansiones que se producen casi al mismo tiempo en numerosas ramas de actividad, seguidas de recesiones. Esta serie de variaciones está sujeta a repeticiones que no son periódicas y que tienen una duración que varía de uno a doce años, no siendo divisibles en ciclos más cortos que tengan características similares."*

Las distintas formulaciones de esta teoría mantienen en común el postulado de que la afiliación sindical y sus variaciones están influidas por variables económicas directamente relacionadas con el ciclo económico. A partir de este supuesto, y de su consideración como modelo individualista, la teoría intenta desvelar las variables que explican las variaciones en la decisión de la pertenencia o no a una organización sindical.

Los primeros estudios en torno al modelo se deben a un equipo de investigación de la Universidad de Wisconsin; en su trabajo<sup>6</sup>, la afiliación sindical se hace depender

del ciclo económico en un sentido estricto: cuando el nivel de precios sube, los empresarios consiguen beneficios, aumentan las ventas, se hace necesario mayor cantidad de trabajadores, y los empresarios están dispuestos a pagar salarios más altos. Este proceso a su vez, provoca una demanda de salarios mayores y menos horas de trabajo por parte de trabajadores y sus organizaciones. La consecuencia inmediata de este proceso es el aumento de la afiliación a los sindicatos.

H.B. Davis (1941) mejoró el modelo haciendo depender el crecimiento de la afiliación sindical más que de las fluctuaciones del ciclo (momentos de prosperidad y depresión), de la variable precios (tendencia a subir y descender), ya que según este autor, los precios afectan a todos los trabajadores, mientras que las fluctuaciones del ciclo, medidas puramente como auge y crisis, afectan principalmente a los bienes de capital en las industrias.

Bernstein (1960) construye un modelo de crecimiento sindical, que si bien sigue los precedentes anteriores, varía en las variables explicativas. El quiere construir un modelo más pluralista, ya que los anteriores teóricos se basaban únicamente en datos económicos. Aplicado a los Estados Unidos, Bernstein explica el crecimiento de la afiliación sindical tomando en cuenta tres factores: el ciclo económico, el malestar o descontento social y el estímulo o incentivo del Gobierno. Sus conclusiones básicas son:

- Las fluctuaciones en la afiliación sindical no dependen directamente de la actividad económica. Esto se aplica tanto a las fluctuaciones grandes como pequeñas.
- El crecimiento sindical no está fuertemente unido al ciclo económico porque la decisión de un trabajador a afiliarse o desafilarse no está sujeta a las

variaciones económicas de períodos cortos.

- Existen dos fenómenos relacionados con el crecimiento de la afiliación a corto plazo: las guerras y los períodos de descontento social. Esta última funciona sólo como consecuencia de una depresión tan severa que ponga en cuestión los cimientos de la sociedad.
- En tales períodos de descontento, el crecimiento extraordinario de la afiliación sindical se acompaña de importantes cambios estructurales en el movimiento sindical -ciclos estructurales-, que ocurren durante los períodos de guerra o durante períodos de crecimiento asociados con el largo plazo.

El problema de la teoría de Bernstein, criticado por Bell (1960), es la causalidad y direccionalidad de su propuesta. Bernstein trata de argumentar el crecimiento de la afiliación a los sindicatos americanos desde principios de siglo, y piensa, que de la misma manera que ha crecido hasta esos años, seguirá haciéndolo, cumpliendo así una especie de proceso determinado. La crítica de Bell (1960:89) es contundente:

*"El hecho de que algo haya crecido alguna vez de una forma específica en el pasado, no da la garantía, lógica o empíricamente, que se desarrollará en la misma manera, o respondiendo a los mismos estímulos, en el futuro".*

Por tanto, para realizar previsiones sobre el futuro de la afiliación, no sólo hay que tomar en consideración las causas intervinientes en el pasado, sino que hay que analizar las posibilidades de repetición o "ceteris paribus" en el presente y futuro.

Ulman (1960) por su parte, acepta la teoría de Bernstein con una limitación básica;

no hay comprobación empírica para demostrar la existencia de los llamados "ciclos estructurales", ya que junto a ejemplos de coincidencia de crecimiento sindical acompañado de cambios en la estructura, la historia del desarrollo del sindicalismo americano muestra también ejemplos de lo contrario, de crecimiento en la afiliación sin cambios estructurales y, viceversa.

La crítica a unos y otros modelos reside en el hecho de que todos ellos intentaron avanzar modelos -más o menos multicausales-, de explicación de las variaciones en la tasa de sindicación en relación a variables económicas, pero no fueron capaces de sistematizar dichas variables hasta el punto de operacionalizarlas en índices, y por tanto ser susceptibles de contrastación empírica.

Después de estos primeros intentos, el siguiente modelo es el de Hines (1964, 1969). Su principal objetivo fue mostrar que el poder sindical, medido por la proporción de la fuerza de trabajo sindicada, es el mayor determinante de las tasas de salarios. Construyó un modelo que contenía ecuaciones para la tasa de cambio de salarios, precios y afiliación.

El modelo de Ashenfelter y Pencavel (1969) (A-P en adelante) se considera por la literatura sobre el tema como el primer modelo sistematizado de relaciones entre la afiliación sindical y el ciclo económico. Según los autores:

*"No hay necesidad de recurrir a explicaciones "ad hoc" para dar cuenta del crecimiento sindical en América. Una simple relación de comportamiento puede explicar el progreso del movimiento obrero americano en el siglo XX" (pág.484).*

La aplicación del modelo en la práctica (evolución de la tasa de afiliación sindical en Norteamérica), incluye una variable dependiente; la tasa de cambio en la

afiliación sindical, y diversas variables independientes: la tasa de cambio en los precios, tasa de cambio en el empleo, la profundidad de la anterior recesión, en términos de descontento laboral y desempleo, la proporción de trabajadores sindicados y el ambiente político, (medido a través del porcentaje de representantes parlamentarios pertenecientes al Partido Demócrata). Los resultados del modelo muestran una relación positiva para todas las variables excepto para la relación entre afiliación sindical y proporción de trabajadores afiliados previamente. El modelo consigue explicar un 75 por ciento de la variable dependiente. Todas las variables obtienen el signo propuesto como hipótesis y alcanzan, a través de los test, significación estadística.

Manke (1971) revisa el modelo anterior introduciendo cambios en la variable dependiente - proporción de trabajadores no agrarios sindicados-, y enfatizando en las variables independientes la influencia de las variables políticas y legislación laboral, así como los resultados de los cambios. En el resultado de su modelo, aparece explicado el noventa y nueve por ciento de la variable dependiente, resultando de gran influencia en los cambios estructurales la "Wagner Act".

Adams y Krislow (1974), por su parte, aplican el modelo de Ashenfelter y Pencavel introduciendo una modificación en la variable dependiente, ahora quiere testarse el número de nuevos miembros o afiliados. Consiguen darle al modelo original cierta predictibilidad al funcionar como explicación para la entrada de nuevos trabajadores al sindicato. Moore y Pearce (1976), proponen un nuevo test del modelo A-P para mostrar su capacidad predictiva y estabilidad en el tiempo, utilizando las mismas variables para un período de tiempo algo más extendido -1904-1969-. Los autores confirman la estabilidad del modelo para el período de tiempo considerado en conjunto, pero encuentran dificultades predictivas y fallos en la estabilidad temporal cuando se examinan subperíodos, sobre todo el considerado de posguerra, 1946-



69. Esto significa que el modelo A-P es válido para explicar las fluctuaciones en la afiliación sindical norteamericana desde principios de siglo hasta después de la II Guerra Mundial, pero es necesario revisar el modelo para el período siguiente ya que se encuentran fallos tanto en la significatividad estadística de las variables como en su poder predictivo.

Bain y Elsheikh (1976), construyen un nuevo modelo que, sin negar las premisas básicas de formulaciones precedentes, intenta superar las deficiencias de modelos anteriores.

La definición formal del modelo emplea la actual tasa de cambios de precios, la actual tasa de cambios de salarios, la tasa de desempleo retrasado en un período, y el nivel de densidad sindical retrasado un período como determinantes de la tasa de cambio de la afiliación sindical.

La contratación empírica del mismo permite a los autores concluir que las variaciones en los precios y salarios, junto al desempleo, afectan a la variación en la tasa de afiliación sindical. Un incremento en los precios tiene como correlato, a través del "efecto amenaza", un incremento en la afiliación ya que los trabajadores perciben en peligro su nivel de vida. Al contrario, un incremento de los salarios, asociado al "efecto de atribución de méritos" (credit effect), redundan en una mayor confianza en los logros sindicales y estimula la afiliación. El desempleo, aun pudiendo tener efectos positivos sobre la afiliación (los trabajadores pueden sindicarse como reacción ante la amenaza de perder el puesto de trabajo), se considera, en términos generales, como influencia negativa en la afiliación, sobre todo en períodos con altas tasas de desempleo.

Por otro lado, como quiera que las variables incluidas en el modelo eran de

naturaleza económica, se incluyeron variables sociopolíticas del tipo: aceptación popular de los sindicatos, número de parlamentarios pro labor, o medidas generadoras de un apropiado clima social de defensa sindical. En todos los casos, los resultados estadísticos fallaron, bien por falta de significatividad, o variables de signo contrario. Esto, según los autores del modelo, no significa que las variables sociopolíticas no tengan influencia sobre el crecimiento de la afiliación, más bien parece que no resultaron medidas adecuadas para dar cuenta del fenómeno. Los autores optan por la explicación que afirma que los factores sociopolíticos quedan capturados por las variables económicas incluidas en el modelo.

Después de la explicación y aplicación del modelo por parte de Bain y Elsheikh, otros investigadores han tratado, a través de la contrastación empírica, o la crítica sistemática, ahondar en las debilidades del modelo o probar su validez empírica a través de la introducción de nuevas variables.

Booth (1983), vuelve a testar el modelo de ciclo económico en Gran Bretaña. La autora parte de la definición del modelo propuesta por Bain y Elsheikh. Según Booth la teoría del ciclo económico debería ofrecer una explicación tanto para las desviaciones a corto plazo como para la tendencia del crecimiento sindical a largo plazo. En particular, Booth resalta dos tipos de cuestiones no resueltas en el modelo:

- Los factores estructurales de largo plazo: variables como el liderazgo, restricciones de movilidad, la estructura institucional, las normas sociales, provisiones de seguridad para los sindicatos, la estructura de la industria y la influencia por proximidad fueron vistos todos ellos como posibles determinantes de la afiliación sindical. Sin embargo, el modelo, a nivel agregado, no ha incluido satisfactoriamente todas estas variables.

- La simultaneidad: Sólo Ashenfelter y Pencavel y Hines han avanzado la posibilidad de que el crecimiento sindical tenga efectos sobre el carácter cíclico de la economía. Booth piensa que, si bien en los primeros años de sindicalismo era improbable que éste influyera en la economía, en los años recientes, donde el sindicalismo ha llegado a ser parte integrante de las sociedades de capitalismo avanzado, hay razones para pensar que el movimiento sea simultáneo, esto es; que de alguna forma las relaciones entre ciclo económico y densidad sindical sean simultáneas y covariadas. Sin embargo, excepción de los teóricos señalados, ningún trabajo posterior se ha hecho cargo de esta posibilidad.

Teniendo como base el modelo de Bain y Elsheikh, pero incluyendo una perspectiva más dinámica al mismo, la autora aplica el modelo a Gran Bretaña durante el período 1895-1980, con la intención de, por un lado, comparar los datos obtenidos con los de la investigación precedente de Bain y Elsheikh, y de otro, probar las capacidades predictivas del modelo. Aunque este intento imprime un componente dinámico en los procesos de afiliación sindical, el problema de la ausencia de explicación en la tendencia a largo plazo en las variaciones en la afiliación sindical queda sin resolver.

Un nuevo intento del modelo para el Reino Unido (Hernández, 1985) se define como un modelo de regresión que incluye, además de las variables clásicas, dos nuevas variables independientes que tratan de medir el impacto de la legislación laboral sobre el crecimiento de la afiliación sindical. Estas dos nuevas variables son: la medida de la influencia de las leyes de Margaret Thatcher y la medida del efecto de la legislación laboral desde 1950. Ambas variables trataban de valorar el impacto del reconocimiento sindical y estatal del movimiento sindical sobre las variaciones en la sindicación, de manera que esta influencia, unida a la ya probada del ciclo

económico, permitiera una explicación más completa de las variaciones en la afiliación sindical británica de las últimas décadas.

En los análisis de regresión los resultados encontrados fueron positivos, confirmándose la hipótesis de la influencia del sistema y clima legales sobre la afiliación sindical.

A pesar de la considerable literatura, perfeccionamiento de los modelos y pruebas empíricas, la teoría del ciclo económico sigue teniendo lagunas irresueltas. De otro lado, la propia concepción del modelo ha sido puesta en tela de juicio. En este sentido se expresa Richardson (1978). Los cargos imputados por éste a la formulación del ciclo económico pueden resumirse en:

- Los autores no explican satisfactoriamente, con una argumentación teórica consistente, no simplemente ad hoc, el comportamiento de trabajadores y empresarios ante las variaciones de salarios y su relación con la afiliación.
- El modelo omite explícitamente las variables composicionales o estructurales de la fuerza de trabajo. El período considerado ha estado sujeto a muchos cambios de esta naturaleza por lo sería necesario incluirlos en la formulación para explicar las variaciones en la afiliación.
- No hay una explicación satisfactoria para la ausencia de relación entre inflación y crecimiento de la afiliación.
- Conviene prestar más atención a las posibles consecuencias del problema de la simultaneidad estadística. Es necesario investigar otras técnicas para intentar obviar dichos problemas.

- Existe la posibilidad de que los datos utilizados sufran debilidades o fallos que provoquen inferencias y afecten a los resultados del modelo. Asimismo, basar algunos resultados en "significancia marginal" puede acarrear problemas de significatividad estadística ya que el límite entre la presencia o ausencia de relación es demasiado débil.

A pesar de las críticas, el modelo de ciclo económico continúa siendo valorado como explicación de las variaciones en la afiliación sindical en los modelos multicausales. Una de las aportaciones más recientes, y que por tanto ha tratado de obviar los problemas atribuidos al modelo, es la de Disney (1990). Para el autor, de todas las formulaciones que han intentado explicar las diferencias en la densidad sindical, el modelo de ciclo económico continúa siendo la más potente.

Ahora bien, los modelos anteriores han fallado en una razón fundamental; si el modelo de ciclo económico trata de explicar las variaciones cíclicas de la tasa de afiliación, entonces habría que explicar también las tendencias subyacentes a los cambios cíclicos. Esto es, los modelos no distinguen algo importante: la diferencia entre tendencia y ciclo.

Disney propone un modelo explicativo en el que la afiliación sindical puede ser entendida en dos fases; la fase larga o tendencia subyacente o variaciones en el largo plazo, que no tienen por qué ser entendidas a la luz de variables macroeconómicas o de ciclo económico, sino que pueden estar causadas por otro tipo de factores tales como los efectos de las transformaciones del empleo. La fase corta, o ciclo, explica las variaciones de la afiliación en períodos cortos de tiempo. Los salarios, los precios e incluso el desempleo son factores relevantes para la explicación siempre que se observen dentro del marco analítico del corto plazo, y teniendo en consideración que otros factores de carácter estructural están actuando

sobre el largo plazo.

Relacionada con esta distinción se muestra la segunda aportación del autor al modelo. Al igual que en una perspectiva diacrónica es necesario separar ciclo y tendencia, cuando se observan la tasa de afiliación a nivel micro, esto es, la razón última que lleva al trabajador a afiliarse o no, es necesario distinguir entre "cobertura" y afiliación. En conexión con una crítica apuntada por Visser (1988) según la cual el supuesto individualista de la decisión a afiliarse era poco realista en situaciones donde el sindicato o no existía o apenas estaba implantado, la réplica de Disney es la distinción de estas dos fases en la afiliación-. Tasa o nivel de cobertura viene dado por la implantación y existencia de sindicatos en un centro, rama o país dado. Esta tasa de cobertura es externa al individuo-trabajador y está condicionada estructuralmente por factores como factores composicionales, reconocimiento empresarial y clima de relaciones industriales entre otros. La tasa de afiliación, que es posible cuando existe cierto nivel de cobertura, está por el contrario, influida por las variables del ciclo económico.

Aunque las puntualizaciones realizadas por Disney parecen acertadas y añaden una nueva visión al modelo de ciclo económico, el problema derivado es la dificultad para testarlo empíricamente, ya que la ausencia de datos requeridos en algunas ocasiones, y la dificultad de obviar efectos de colinearidad y simultaneidad en otros, relativizan la validez empírica de su formulación.

### **2.2.2.- TEORIAS EXOGENAS**

Como se ha comentado, este apartado estará referido a la explicación de aquellos modelos que centran la atención en variables externas al individuo. Quiere esto decir que, según estas formulaciones, la afiliación sindical estará influida por factores que no dependen del trabajador, sino que le condicionan independientemente de su decisión individual.

El marco analítico de referencia para estas formulaciones es el estructuralismo y la teoría de clases, según los cuales los hechos sociales no son la suma de elecciones individuales sino que son parte de la estructura, o respuestas a la específica situación de los sujetos en la red de relaciones sociales.

A efectos de exposición, el apartado queda dividido en los siguientes modelos:

- Los efectos ocupacionales y composicionales del empleo.
- El reconocimiento sindical.
- Factores organizacionales y de liderazgo.

### **2.2.2.1.- Los efectos ocupacionales y composicionales del empleo.**

Los modelos propuestos bajo este título dan cuenta de la importancia de la específica distribución del empleo y la población activa sobre la afiliación sindical. Se parte del supuesto que una determinada composición y distribución de la fuerza de trabajo en un sistema social o momento del tiempo determinado, tendrá como consecuencia variaciones en la amplitud y asignación de la afiliación sindical, ya que distintas posiciones en la red tendrán como correlato diversas actitudes o comportamientos ante el hecho sindical.

Dentro de este apartado podemos distinguir a su vez varios modelos explicativos:

- a) Las Transformaciones en la Población Activa.
- b) Los Factores Sociodemográficos y Ocupacionales.
- c) Las Variables de Contexto.

Todas ellas tienen como foco de análisis el mercado de trabajo. El supuesto a priori para los tres modelos es que tanto la oportunidad como la propensión hacia la afiliación sindical variarán de acuerdo a la estructura del mercado laboral.



## A) LAS TRANSFORMACIONES EN LA POBLACIÓN ACTIVA:

La presente formulación resume la perspectiva diacrónica en relación con la tasa de cambio de la afiliación sindical. El supuesto de partida es que aparte de otras influencias, la afiliación sindical presente es en parte resultado de la específica evolución de la población activa desde el período de posguerra hasta la actualidad. Cualquier variación en esta composición influirá, por su propio cambio cuantitativo, en la tasa de afiliación, ya que el denominador de esta se constituye por los miembros potenciales, que no son otros que la fuerza de trabajo existente en un momento dado.

Se trata, en definitiva, de analizar la evolución de la población activa en los sistemas de referencia -los países democráticos capitalistas-, a lo largo de las últimas décadas, con el objeto de aislar la influencia de los cambios en la población activa sobre los niveles de implantación sindical.

De manera sintética, las transformaciones de la población activa en los países desarrollados a lo largo de los últimos años pueden resumirse en: pérdida virtual de la importancia del sector primario, aumento del número de mujeres en el mercado de trabajo como población activa, el incremento sensible del empleo no manual y la reducción progresiva del trabajo manual. Paralelamente, el sector terciario se ha desarrollado extraordinariamente en detrimento del sector industrial o manufacturero.

En general, el resultado, además de la transformación cualitativa, ha sido el incremento de la población activa. Este proceso ha sido generalizado en los países de economías desarrolladas, y por sí mismo, habría tenido que influir negativamente en la densidad sindical agregada. Aun manteniendo el resto de los factores

constante, el simple aumento del denominador de la relación, habría provocado un descenso en la tasa de afiliación sindical.

Si observamos la evolución real de la tasa de afiliación sindical en los países de referencia, podemos observar que, a pesar del aumento de la población activa, la tasa de densidad sindical en los últimos cincuenta años se mantuvo constante primero, para crecer leve pero continuamente durante los años de recuperación posteriores a la guerra (años 50 y 60) e incluso, durante la década de los setenta, experimentó un crecimiento sin precedentes. Sobre este supuesto Price y Bain (1983) han realizado una estimación de la variación de la tasa de afiliación de no haber ocurrido estas transformaciones. El resultado para el caso británico es que la afiliación sindical agregada, de haberse mantenido constante la composición de la fuerza de trabajo, habría sido 2.4 puntos más elevada para el año 1968, y 3.7 puntos más alta en 1979.

Entonces, los cambios en la estructura de la fuerza de trabajo habrían influenciado negativamente sobre la densidad sindical durante todo el período considerado. No obstante, y a pesar de esta influencia, el número de afiliados creció considerablemente durante una década, lo que nos lleva a la conclusión de que las transformaciones en la composición de los miembros potenciales es sólo una de las causas posibles, pero no suficiente para explicar las variaciones en la afiliación sindical.

Este razonamiento vuelve a cumplirse al observar el descenso brusco de las tasas de afiliación sindical durante la década de los ochenta. Diversos estudios realizados con datos británicos (Carruth y Disney, 1988; Freeman y Pelletier, 1990) han mostrado la ausencia de influencia de la población activa en la caída de las tasas de afiliación sindical.

Para desvelar otros factores influyentes en la variación de la tasa a lo largo del tiempo, así como para explicar las variaciones en un momento dado a nivel desagregado, propongo a continuación el examen de la composición de los miembros reales en la tasa de afiliación y su posible importancia en la misma.

#### B) FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y OCUPACIONALES:

En este epígrafe se consideran aquellos factores relativos a la composición de la fuerza de trabajo y su relación de cercanía-lejanía con el sindicato medido por dos componentes básicos: la oportunidad y la propensión para la afiliación. Se parte del supuesto que no todos los colectivos de trabajadores se afilian al sindicato en igual grado. El propósito de esta sección, será entonces, la revisión de las formulaciones más relevantes a propósito de la relación entre afiliación sindical y varias características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores. Dichos factores quedan agrupados en tres categorías:

- Efectos Sociodemográficos: el sexo, la edad y la educación.
- Efectos del Tipo de Ocupación: status manual vs. no manual y Situación Laboral.

#### . Efectos sociodemográficos.

El sexo ha sido utilizado como variable explicativa sobre la afiliación sindical. Tradicionalmente, las mujeres han sido menos proclives a pertenecer a un sindicato, en parte por las mismas razones por las que no se incorporaban al mercado laboral. Una vez que las condiciones económicas y sociales permiten el acceso laboral a las mujeres, de forma paralela se han ido incorporando poco a poco al sindicato. En

determinados países, como los escandinavos, la tasa de afiliación femenina se ha nivelado con la de los trabajadores varones, pero en términos generales es un colectivo menos proclive a sindicalizarse. En los países del Sur de Europa donde el sindicalismo tiene tintes más ideológico-políticos, además de coexistir con una visión social más tradicional de los roles masculino y femenino, la participación femenina es menor, derivada de la asimilación entre los asuntos públicos y el sexo masculino.

Otra posible explicación es que, hasta fechas recientes, la participación de las mujeres en el mercado laboral era discontinua, por lo que tanto su oportunidad para sindicalizarse, medida en posibilidades de acercamiento de la organización sindical a este colectivo, como la propensión, o los posibles factores que harían más probable la afiliación en términos de consideración del sindicato como su órgano de representación, eran menores. Bien es verdad que en las últimas décadas se asiste en todos los países desarrollados a una creciente, sistemática y cada vez más continua incorporación de las mujeres al mercado laboral. No es casual entonces que sean los países con mayores tasas de actividad femenina (medido por la prolongación de la presencia femenina en el empleo) donde la tasa de afiliación sindical sea la más alta<sup>6</sup>. Aún así, la participación de la mujer en el sindicato, en la gran mayoría de los países del entorno, es menor a la de los hombres.

Aunque, como veremos, la gran mayoría de los modelos encuentran una relación negativa entre género femenino y afiliación, se avanza la explicación de una posible correlación entre sexo y status ocupacional, de manera que el empleo a tiempo parcial, o una mayor presencia de la mujer en sectores tradicionalmente poco sindicalizados (agricultura, servicios domésticos, pequeño comercio) podrían considerarse factores explicativos de la menor participación femenina en el sindicato.

Casi todos los modelos incluyen esta variable como variable explicativa de la afiliación sindical. Como se preveía en el supuesto teórico, los resultados de las investigaciones muestran una relación significativa sexo femenino y menores tasas de afiliación (Moore y Newman, 1975; Bain y Elsheikh, 1979; Richardson y Catlin, 1979; Hirsch, 1980; Elsheikh y Bain, 1980; Price y Bain, 1983; Bain y Elias, 1985; Bain 1988; Guest y Dewa, 1988). Algunos de estos autores han tratado de profundizar en las relaciones entre sexo y afiliación desagregando o combinando esta variable con otras. Así, Bain y Elsheikh (1979) muestran como la variable sexo ha perdido parte de su importancia a lo largo del tiempo. El cambio actitudinal de las mujeres, su incorporación al mercado de trabajo de manera cada vez más continuada, si bien no cambian el signo de la relación, si atenúan su importancia; las mujeres cada vez se sindicán más. En esta línea, un estudio de Richardson y Catlin (1979), corrobora esta idea: la diferencia en la sindicación entre hombres y mujeres no es una relación lineal, sino que, dependiendo del tipo de industria, la proporción de mujeres afiliadas, y más genéricamente, la propensión de estas a afiliarse, es diferente. Además, la conocida relación entre trabajo femenino y trabajo a tiempo parcial, ayuda a explicar las diferencias en la afiliación.

La conclusión, sin embargo, permanece; a nivel agregado el sexo tiene un impacto significativo sobre la afiliación, en forma de relación negativa entre mujeres y sindicalización. Conviene, no obstante, señalar el crecimiento afiliativo de las mujeres a lo largo de las pasadas décadas. En muchos países europeos, aun creciendo muy rápidamente la proporción de miembros femeninos potenciales, las tasas de afiliación femenina han crecido incluso más rápidamente que su participación en la fuerza de trabajo, lo que redunda en la conclusión de que al menos en los países con un sindicalismo implantado, la relación sexo-sindicalismo está perdiendo potencia explicativa.

La edad es otra de las variables sociodemográficas básicas consideradas en el análisis de la afiliación sindical. Se parte de la hipótesis de que la edad puede explicar diferencias en la implantación sindical, y que por tanto, trabajadores de distintas edades no se afilian del mismo modo al sindicato. En particular, interesa la distinción entre jóvenes y adultos. Distintos investigadores han adelantado razones en los ambos sentidos, esto es, los jóvenes como colectivo menos afín al sindicato, y la presunción contraria; los jóvenes estarían más cercanos al sindicato. Entre estos últimos se sitúa Shister <sup>7</sup> que argumenta una mayor propensión de los jóvenes a afiliarse por las siguientes razones:

- El menor tiempo de permanencia en las empresas no genera, como puede ocurrir en el caso de los adultos, lealtad hacia la institución empresarial.
- Si hay represalias por la actividad sindical, los trabajadores jóvenes tienen menos que perder en cuanto a beneficios conseguidos, al tiempo que les será más fácil, en caso de despido, encontrar otro empleo.
- Los jóvenes están generalmente mejor educados que los mayores, por tanto serán capaces de defender mejor sus intereses frente a la actividad arbitraria del empresario.
- Los jóvenes se han socializado en un época donde los sindicatos forman parte del marco institucional de las relaciones de trabajo, por tanto verán un hecho natural su afiliación a la organización sindical.

Bain y Elsheikh (1979:140) si bien reconocen las razones expuestas como posibles, avanzan el argumento que da pie a una interpretación opuesta, esto es; por qué los jóvenes pueden tener menor propensión a la afiliación sindical:

*"Hasta el punto que los jóvenes trabajadores estén mejor educados que los mayores, serán menos propensos a afiliarse porque creerán que su capital educacional les capacitará para progresar en sus carreras individualmente y sin la ayuda de los sindicatos. Los trabajadores mayores pueden tener una mejor apreciación que los jóvenes de lo que fueron las condiciones de trabajo en los "malos tiempos" del pasado y la contribución de los sindicatos para mejorarlas. Y algunos sindicatos proveen seguros de jubilación y enfermedad para sus miembros, y estos parecen más atractivos para los trabajadores mayores que para los jóvenes."*

Además, tal y como apuntan los autores, la afiliación sindical es una función no sólo de la propensión de los trabajadores a afiliarse, sino también de la oportunidad que tienen para hacerlo. En este sentido, los trabajadores jóvenes, al contrario que los adultos, tendrán menos oportunidades ya que han estado menos tiempo formando parte de la fuerza de trabajo y, por tanto, los sindicatos habrán tenido menor ocasión para reclutarlos. Es lo que los autores llaman "efecto de exposición".

Veamos las conclusiones a través de los estudios empíricos. Bain y Elsheikh (1979) y Moore y Newman (1975) han mostrado una relación negativa entre juventud y afiliación. Richardson y Catlin (1979), si bien reconocen la significancia de la edad y la afiliación, proponen también una posible relación inversa, esto es, que sea la afiliación sindical la variable independiente de la edad. Esta idea toma consistencia desde que, en una perspectiva interindustrial, los sectores donde la afiliación esté concentrada en los trabajadores adultos puede significar una pauta de exclusión para los jóvenes. De otro lado, los sectores que concentran mayor número de afiliados adultos, son los típicos sectores de representación del core sindical; en declive en la actualidad con poca rotación y escasa creación de empleo. Esto muestra que la afiliación sindical juvenil está mediada no sólo por la mayor o menor propensión a la afiliación, sino también por la oportunidad para hacerlo, influida a su vez por la afiliación existente.

Spillsbury et al. (1987) realizan un estudio para intentar analizar los modelos de afiliación sindical entre los jóvenes de Gran Bretaña. Partiendo del análisis de Bain y Elsheikh a propósito de las relaciones entre afiliación y los conceptos de oportunidad y propensión, los autores muestran que la afiliación de los jóvenes depende principalmente de la existencia o no del sindicato en el centro de trabajo. Por otra parte, se da el caso de que el empleo en este segmento del mercado de trabajo se concentra en sectores -servicios sobre todo-, donde los sindicatos tienen una menor o casi nula implantación.

Estos resultados llevan a los autores a concluir que el bajo nivel de afiliación entre los jóvenes, más que una consecuencia de su caracterización como tales, estaría determinado por su menor oportunidad para pertenecer a una organización sindical, derivada a su vez, principalmente, de una específica concentración del empleo juvenil en áreas no tradicionalmente sindicalizadas.

Una investigación posterior, realizada por Payne (1989), corrobora la conclusión de estudios precedentes; según la cual la menor tasa de afiliación entre los jóvenes se explicaría más por el tipo de trabajo en el que ellos normalmente desarrollan su actividad que por sus actitudes o características basadas en la edad. Es decir, los jóvenes se afilian menos, por las menores oportunidades que tienen de hacerlo, tanto por los sectores de actividad donde ellos trabajan (menos sindicalizados), cuanto por la creciente proporción de jóvenes en trabajos temporales o a tiempo parcial, lo que también puede ser leído como una menor oportunidad para llegar a ser miembro de un sindicato. Payne además incluye una variable para intentar medir el "activismo" entre los trabajadores jóvenes. La conclusión es que al igual que la afiliación sindical, el grado de activismo entre los trabajadores jóvenes depende más del tipo de trabajo que tienen que de características personales.



La educación, considerada variable sociodemográfica básica, también ha sido incluida como posible factor explicativo de la afiliación sindical. Normalmente, la explicación avanzada es la de una relación negativa entre educación y afiliación sindical, de forma que, cuanto más educado esté un trabajador, menor será su propensión a afiliarse. En principio, se supone al trabajador mejor educado mayor poder de negociación individual y, por tanto, menor necesidad del sindicato como representante de sus intereses. Además, la educación puede identificar al trabajador con el empresario, manteniendo otro tipo de relaciones con la dirección, más cerca del compromiso que de la oposición. No obstante, otros investigadores han avanzado la argumentación contraria. Lee (1978) afirma que por el efecto que los sindicatos tienen sobre el aumento de los costes laborales, las empresas más sindicalizadas pueden arbitrar una política de selección hacia trabajadores mejor educados, con el fin de aumentar la productividad, lo que tendría como consecuencia una relación positiva entre educación y afiliación sindical.

El propósito del estudio de Hundley (1988) es averiguar qué tipo de relación prima entre educación y afiliación. Para el autor, tanto la relación de signo positivo como la de signo negativo tienen coherencia y, además, pueden ser reconciliadas. Todo depende si la muestra elegida para la investigación controla la diversidad o similitud de los puestos de trabajo. Es decir, con trabajos que requieren similares niveles de educación, los individuos con más escolarización serán más proclives a ser miembros del sindicato (relación negativa). En cambio, aquellos trabajos con requerimientos educacionales más bajos, son sin embargo, más propensos a la afiliación (relación positiva). La conclusión es que, dependiendo de la inclusión o exclusión de los factores ocupacionales, la relación entre educación y afiliación cambiará de signo. Así, para una muestra de individuos escogidos entre una variedad de trabajos, la probabilidad de afiliación sindical irá disminuyendo con el incremento de la educación. En cambio, si la muestra controla los efectos de los

requerimientos educacionales para el puesto, a mayor educación, mayores posibilidades de afiliación.

### . Efectos del tipo de ocupación

El status ocupacional, como característica del puesto de trabajo hace referencia al tipo de cualificación: trabajador manual y no manual. Esta distinción, que analiza el diferente comportamiento sindical de los trabajadores manuales o "blue-collar", de los trabajadores no manuales o "white-collar" ha tenido gran repercusión en la literatura teórica sobre el tema. El nacimiento y consolidación del sindicalismo de clase tuvo su base de representación en el obrero industrial. Los cambios en la estructura ocupacional y de empleo de las últimas décadas, y sobre todo la expansión del sector servicios, provoca una transformación de la base tradicional de referencia del movimiento sindical. Es en este escenario donde se sitúan las formulaciones y análisis del papel de estos trabajadores en el movimiento sindical.

La primera precisión se refiere a la definición y delimitación del concepto de trabajador no manual o de cuello blanco<sup>8</sup>. La conclusión inmediata es la heterogeneidad de este colectivo: diferentes sectores y diferentes tipos de trabajo, desde managers y cuadros intermedios a los administrativos, pasando por los dependientes de comercio o los informáticos. En cuanto a los sectores, puede hablarse de trabajadores manuales empleados en el sector manufacturero, trabajo no manual en el sector público o privado etc. Tal diversidad hace poco operativa una definición que, más allá de denotar el empleo en el sector terciario, quiera explicar comportamientos, actitudes y formas de representación homogéneas para este colectivo.

Partiendo de la dificultad de realizar observaciones genéricas para este grupo, la literatura se ha concentrado en dos aspectos:

- el análisis cualitativo o carácter de los sindicatos de cuello blanco, y el

extremo de sus semejanzas y diferencias con los sindicatos manuales.

- la identificación de los factores que influyen en la decisión del trabajador no manual a afiliarse .

. El carácter de los sindicatos de cuello blanco:

El marco analítico de este aspecto de la investigación lo constituye el posicionamiento de los trabajadores no manuales en la estructura social. Relacionado con el problema de la ubicación de las nuevas clases medias en dicha estructura, las corrientes neoweberianas y neomarxistas han analizado la situación de los trabajadores no manuales dentro de la teoría de clases, investigando sus formas de representación, organización y acción colectiva. Más en concreto, intenta desentrañar las posibles semejanzas y diferencias entre el sindicalismo de cuello blanco y el sindicalismo de los trabajadores manuales.

En sus primeras formulaciones, la escuela weberiana no resuelve el problema de la distinción entre trabajadores manuales y no manuales ni de sus respectivas organizaciones. La distinta situación en grupos de status, estilo de vida etc. segmentaba, por sí misma, la estructura social en una infinidad de clases. Según este razonamiento, el trabajador no manual, poseedor de una autopercepción superior a la de los trabajadores manuales, estaría más cercano a la clase media y al empresario.

Las derivaciones posteriores de la escuela weberiana, obviando la generalización y teorización anteriores, se han preocupado en el estudio del carácter del sindicalismo de cuello blanco. Uno de sus representantes, Blackburn <sup>6</sup>, insiste en la diferencia de carácter, no tanto entre sindicatos manuales y no manuales, como en las propias diferencias internas en cada sindicato. Así, el carácter sindical vendría definido por

un eje con distintos momentos: la base de comparación está constituida por la conciencia de clase y el carácter del sindicalismo manual. Los sindicatos no manuales, entonces, se situarían a lo largo del eje conforme a la asunción o no de los valores tradicionales del movimiento sindical de los trabajadores industriales. Tal argumentación ha sido criticada en dos aspectos:

- El término "carácter sindical" empleado por Blackburn implica una homogeneidad y unidad dentro del colectivo que no se corresponde con la realidad de las tensiones intrasindicales.
- El modelo al tomar como base el sindicalismo manual, no permite una propia idiosincrasia a los sindicatos de cuello blanco, si no es como mejor o peor adaptación al carácter sindical de los trabajadores industriales. En este sentido, Crompton <sup>10</sup> niega la acepción según la cual el sindicalismo vendría representado por un continuo a lo largo del cual se representarían sindicatos más o menos cercanos a los sindicatos manuales. En vez de ello, la autora reconoce la ambigüedad de este colectivo y propone, desde la teoría de clases; una formulación acorde a la heterogeneidad de los trabajadores de cuello blanco. Los trabajadores no manuales pueden jugar, según su situación de clase, un papel cercano a los intereses de los trabajadores, y en este caso podrían ser considerados proletarios. Ahora bien, también pueden representar las funciones del capital, y entonces formarían parte de la burguesía. La conclusión es que este grupo mantiene heterogéneas e incluso contradictorias formas de representación, y que por tanto, resulta demasiado simple atribuir un comportamiento uniforme o una sola lógica de acción colectiva a este colectivo.

La corriente neomarxista ha enfatizado también la dualidad y las contradicciones de

la nueva clase media, y su traslación a las organizaciones sindicales de manera que estas, como reflejo de parte de sus miembros, exhiben prácticas contradictorias, de acercamiento por un lado a los trabajadores manuales, y de alejamiento de estos e identificación con el capital. Se acuerda la base clasista de los sindicatos de cuello blanco y el patrón distinto con respecto a la formación de los sindicatos manuales. Smith <sup>11</sup> propone la necesidad de separar las organizaciones sindicales de cuello blanco por su posición funcional para lograr una mayor clarificación dentro de la heterogeneidad del colectivo. De otro lado, se ha de conservar, según el autor, la relación contradictoria entre la posición de clase y la adhesión sindical. Según estas premisas, se pueden identificar tres categorías o subgrupos de sindicatos de trabajadores no manuales:

- a) Organizaciones que engloban a trabajadores de servicios descualificados.
- b) Organizaciones que reúnen a los trabajadores en posiciones de dirección y supervisión.
- c) Organizaciones representantes de grupos técnicos especializados.

Desde esta perspectiva, el sindicalismo de cuello blanco sigue basado en la clase pero recogiendo en su seno las contradicciones de la nueva clase media. Sin embargo, adolece de una rígida concepción de las clases y de la lógica de acción colectiva de las mismas, sin aportar una análisis riguroso de la determinación y condicionantes para tal distribución.

En conclusión, el debate continúa abierto. La indeterminación teórica del análisis de clases para dar cuenta de la definición precisa de la nueva clase media se solapa con el análisis de la lógica de acción colectiva y representación de los nuevos colectivos. La conclusión, que en realidad continúa siendo una pregunta abierta, se hace explícita en la siguiente cita<sup>12</sup>:

*"El rango de recompensas económicas, las posiciones de autoridad, y las posiciones de status/prestigio dentro de la fuerza de trabajo de cuello blanco es tan amplia que es imposible discutirla de una manera indiferenciada".*

. Los factores de crecimiento sindical en los trabajadores no manuales:

A pesar de la ausencia de uniformidad en el conjunto de los trabajadores no manuales, la evidencia empírica muestra, como dato general, una menor tasa de sindicación de estos trabajadores con respecto a los manuales. De ahí el interés por desvelar los factores explicativos de la afiliación sindical en los trabajadores de cuello blanco.

Una de las primeras formulaciones de la relación entre crecimiento sindical y estructura de clases es la de Lockwood<sup>13</sup>. El autor conecta el declinar del control individual sobre el empleo como efecto de la creciente burocratización en los procesos de producción. Como consecuencia, las condiciones de trabajo se estandarizan entre trabajadores manuales y no manuales. Lo que se habría producido entonces, sería un cambio en la situación de clase, de manera que los trabajadores de cuello blanco, a raíz del desarrollo del capitalismo monopolista, se habrían ido proletarizando. Tal empeoramiento de las condiciones objetivas de la fuerza de trabajo no manual, de acuerdo con Lockwood, acercaría a los trabajadores de cuello blanco a la organización sindical, como medio de defensa ante la pérdida de privilegios en la estructura laboral.

De cualquier forma, el análisis vuelve a ser presa de una excesiva generalización; no puede afirmarse con rigor la proletarización de los trabajadores de cuello blanco en su conjunto, más bien podría hablarse de ciertos segmentos en los que la tecnificación y mecanización de las tareas ha producido los efectos previstos por

Lockwood.

Una posición que intenta conciliar la doble realidad de heterogeneidad de los trabajadores no manuales y su menor participación en el sindicato es la formulación de Bain et al.<sup>14</sup> Según los resultados de la investigación, el crecimiento de la afiliación sindical entre los trabajadores de cuello blanco no depende tanto de sus supuestas características distintivas frente a los trabajadores manuales, o del grado de proletarianización a la que puedan estar sujetos, sino que está relacionado con variables más generales. En concreto, el grado de concentración del empleo, y el reconocimiento empresarial y gubernamental a los sindicatos serían los condicionantes decisivos para el crecimiento de la afiliación sindical entre los trabajadores no manuales.

Adams (1975) critica la formulación de Bain ya que las variables empleadas para explicar las variaciones en la sindicalización de los trabajadores de cuello blanco guardan relación con la literatura de estratificación a propósito de las relaciones entre burocratización y afiliación sindical. Bain (1979) termina por completar el modelo propuesto con el ya conocido "business cycle" concluyendo para la explicación de las variaciones de la afiliación de los sindicatos white-collar una formulación similar a la de los sindicatos manuales. Las causas económicas, en primer lugar, y las ya citadas de reconocimiento y concentración laboral, serían los determinantes para la afiliación sindical entre los trabajadores no manuales. Las investigaciones empíricas muestran una relación positiva entre mayor grado de reconocimiento sindical, mayor grado de concentración del empleo y variables económicas favorables a la sindicación (ciclo económico) y aumento de la afiliación sindical entre los "white-collar". Como conclusión, Bain explica el diferencial de afiliación de los trabajadores no manuales con respecto a los manuales en términos de la mayor dificultad de los primeros para alcanzar representación y status sindical



y al menor grado de concentración del empleo en el sector terciario, y no tanto por sus características biográficas o posición en la estructura.

La validez empírica de los resultados es la única conclusión satisfactoria en relación a las formas de representación de los trabajadores no manuales. La teoría de clases, hasta el momento, no ha sido capaz de construir un modelo teórico consistente acerca de la lógica de acción colectiva de estos trabajadores, así como su posible ubicación dentro de la estructura social contemporánea. El argumento que puede mantenerse es la diversidad del colectivo y por ende su heterogeneidad en sus formas de representación. La pregunta a propósito de si estas diferencias denotan tanto diversas posiciones de clase como distintas actitudes frente a la representación de los intereses continúa, por ahora, abierta.

### C) LAS VARIABLES DE CONTEXTO:

Entiendo por variables de contexto aquellas que hacen referencia a características de las empresas y los sectores industriales. Las dos variables consideradas: tamaño de la empresa y sector de producción, han resultado en todos los análisis factores de gran potencia explicativa para dar cuenta de las diferencias en la implantación sindical.

El tamaño de la empresa. De manera unánime todos los teóricos coinciden en afirmar la relevancia de esta variable a la hora de explicar variaciones en la implantación sindical; más allá de países, teorías y entornos, el enunciado teórico de este factor coincide: a mayor tamaño de empresa mayor afiliación sindical, y viceversa.

El tamaño del centro de trabajo es a su vez factor de variables como una mayor concentración del empleo, mayores recursos y facilidad por parte de los sindicatos para organizar a los trabajadores y mayor interés de estos últimos por organizarse. Además, la burocratización y la rutinización de las tareas propia de los centros de trabajo de gran tamaño facilitan las relaciones colectivas. Por otro lado, en las empresas grandes el reconocimiento empresarial a los sindicatos es más sencillo, y puede ser hasta conveniente desde el momento que resulta más fácil negociar con interlocutores válidos y reconocidos.

Los modelos empíricos demuestran la relación positiva entre mayor tamaño de empresa y mayores cotas de afiliación sindical. No obstante, como han mostrado Elsheikh y Bain (1980) esta relación no es lineal. Que un centro o empresa doble a otro en tamaño no significa, en iguales circunstancias, que presente el doble de afiliación, ya que la relación es decreciente. De otra parte, no hay que olvidar los

casos específicos donde pueda existir una estrategia sindical tendente a la implantación en las pequeñas empresas, así como la existencia de otras variables intervinientes que pueden afectar a la relación.

La distinción entre sector público y sector privado es otro de los tópicos en la literatura sobre afiliación sindical. Genéricamente, el sector público mantiene mayores tasas de afiliación que el sector privado. Variables intervinientes, como el tamaño de la empresa -generalmente el tamaño de las empresas del sector público es grande-, la mayor concentración del empleo, las condiciones de mayor seguridad del puesto de trabajo, la tradición corporativa de grupos de trabajadores públicos como los enseñantes o sanitarios, y el reconocimiento sindical, ayudan a explicar el diferencial de afiliación entre uno y otro sector.

Además, la regulación unilateral por parte del Estado de las condiciones de trabajo, puede traducirse en una mayor propensión de los trabajadores hacia la afiliación sindical como medio de protección y defensa frente al empleador. Hay que tener en cuenta que los trabajadores del sector público ejercen una doble presión al Estado con sus acciones, de una parte por su influencia sobre el voto, y de otra la repercusión que tienen sus acciones (huelgas, movilizaciones) sobre la opinión pública.

Los resultados empíricos confirman una relación positiva entre trabajadores del sector público y aumento de la afiliación (Lockwood, 1958; Elsheikh y Bain, 1980; Bain, 1988).

### 2.2.2.2.- El reconocimiento sindical

El reconocimiento sindical también es una variable común a la hora de explicar las diferencias en la afiliación sindical, ya que supuestamente un mayor reconocimiento de la acción sindical y de sus organizaciones por parte del Estado y de los empresarios redundará en un mejor acceso de las organizaciones a los trabajadores y, por tanto, en un éxito mayor de las mismas. En tanto en cuanto los países de democracias avanzadas, que nosotros tomamos como entorno o referencia han reconocido los sindicatos como un grupo de interés presente en estas sociedades, la medida del reconocimiento sindical pasará por el establecimiento de variables que midan el grado de obstrucción a la acción sindical, pero partiendo de un reconocimiento básico. En principio se asigna una influencia positiva a esta variable, a saber, mayor reconocimiento, mayor implantación sindical.

Los estudios de cómo la legislación gubernamental ha influido en el crecimiento de los sindicatos han encontrado corroboración empírica en las investigaciones realizadas en Gran Bretaña y Estados Unidos (Price y Bain, 1976; Elsheikh y Bain, 1978; Stepina y Florito, 1986). Los resultados apuntan a una influencia de las principales leyes de relaciones industriales sobre la afiliación, tanto en su sentido positivo -si la ley era pro-labor- o en sentido negativo, si era anti-labor. En cualquier caso, el reconocimiento sindical se considera por la mayoría de los autores como un factor influyente pero no suficiente para el crecimiento de la afiliación. Como afirman Bain y Price (1988:41-5):

*"El reconocimiento de los sindicatos y su expansión se combinan, por tanto, en un 'círculo virtuoso' de causa y efecto (...). En el sector bien organizado, la combinación de los factores económicos, la política empresarial y la actuación del Gobierno en favor del reconocimiento de los sindicatos estimuló una importante expansión y consolidación de la afiliación y la organización sindicales. En el sector menos organizado, ni los factores*

*económicos ni la actividad del gobierno favorable al reconocimiento de los sindicatos tuvieron un impacto suficiente para superar un contexto general habitualmente hostil a la actividad sindical; en pocas palabras, la tasa de afiliación sindical en este sector se situaba por debajo del nivel a partir del cual podía empezar a producirse un 'círculo virtuoso' de influencias mutuas entre la expansión de la afiliación sindical y el reconocimiento de los sindicatos".*

El desarrollo económico postcrisis ha propiciado el avance de posturas antisindicales, la promoción de la regulación individual en detrimento de las relaciones colectivas y la puesta en práctica, sobre todo en los países con gobiernos conservadores, de legislación "antilabor". Al tiempo, se observa una creciente resistencia empresarial ante la implantación sindical. Si a estos hechos unimos las consecuencias de la crisis en el mercado de trabajo: reconversión industrial, descentralización, desempleo... podemos entender el resurgir de la literatura sobre el reconocimiento sindical en los últimos años. Gran Bretaña vuelve a ser el caso paradigmático porque, además de contar con una larga y fértil tradición de la escuela de sindicalismo y relaciones industriales, la caída de las tasas de afiliación y la llegada al poder de un gobierno conservador, han incitado a diversos investigadores a continuar la corriente de estudio sobre las relaciones entre reconocimiento y afiliación sindical.

Booth (1989) y Metcalf (1989), por ejemplo, arguyen una influencia importante de lo que se ha llamado un "nuevo clima" de relaciones industriales sobre el descenso de la afiliación sindical en Gran Bretaña en la década de los 80. La legislación gubernamental anti-sindicatos, junto a las respuestas de los empresarios en forma de desreconocimiento, habrían sido factor importante en la caída de las tasas de afiliación.

Freeman y Pelletier (1990:156) van más allá intentando mostrar cómo la variable

reconocimiento sindical da cuenta por sí misma de las variaciones en la tasa de afiliación británica. Ellos concluyen:

*"La mayor parte del declinar observado en los 80 en la densidad sindical en Reino Unido es debido al cambio en el ambiente legal de las relaciones industriales".*

A través del control de otras variables consideradas como factores influyentes en la sindicación, los autores construyen un índice de series temporales que da cuenta del impacto neto de la legislación del gobierno sobre la implantación sindical. Para los autores, el resto de las variables pierde importancia al lado de la influencia que las leyes bajo el gobierno conservador de Thatcher puso en práctica a partir de la década de los ochenta, los efectos composicionales y macroeconómicos no explican el sensible descenso de la afiliación en los últimos años. El factor fundamental ha sido la creciente y sistemática promulgación de leyes y regulación anti-labor con la consecuencia del cambio en las relaciones industriales, y el descenso de la oportunidad y la propensión a pertenecer a un sindicato. El resultado ha sido, de acuerdo con su investigación, el descenso continuado de la densidad sindical en Gran Bretaña.

En términos generales, el reconocimiento sindical es condición imprescindible para lograr la implantación y actuación de los sindicatos. Ya sea a través del Estado, a través de los empresarios, en general o en sectores, regiones o centros de trabajo, la variable "reconocimiento" es indispensable como punto de partida. Con la crisis económica y la crisis del movimiento sindical, los aspectos de aceptación/rechazo, legislación laboral etc. vuelven a cobrar importancia. La institucionalización de los sistemas sindicales en el mundo desarrollado no fue, como ha podido apreciarse en el pasado más reciente, un proceso cerrado e irreversible. Los sindicatos vuelven a encontrarse con problemas que recuerdan a los de su establecimiento en las

sociedades industriales del siglo pasado.

### **2.2.2.3.- Causas organizacionales y líderes sindicales**

*Este apartado está dedicado al repaso de aquellas formulaciones que centran su análisis en la organización y sus líderes como argumento para la variación en la tasa de afiliación sindical. Se parte del supuesto que según sea la actuación de los dirigentes, por un lado, y el tipo de organización, políticas y estrategias, por otro, se derivarán diferentes consecuencias para el éxito y el crecimiento sindicales.*

De acuerdo con la corriente institucional, los sistemas de relaciones industriales y los agentes implicados son causa y efecto de la específica imbricación de ambos, *de manera que las acciones y estrategias de los agentes determinan, pero también son determinados, por las especiales circunstancias, desarrollo y condiciones del lugar donde los sistemas se implementan. De esta forma, no puede hablarse de influencias exógenas de la organización y sus dirigentes, o de acciones independientes del contexto. Por el contrario, lo que aquí se propone es que, ceteris paribus, puede hablarse de la influencia organizacional y de liderazgo. Veamos, pues, cuales han sido las aportaciones más reseñables de acuerdo con esta línea de investigación.*

*A efectos analíticos, dividiremos la sección en dos apartados, que se corresponden con dos tipos de formulaciones. La primera hace referencia a la influencia de los líderes y representantes sindicales y/o a las campañas y tácticas sindicales sobre el crecimiento de la afiliación. La segunda, explora las consecuencias para el crecimiento sindical desde la perspectiva de las nuevas demandas, la situación cambiante y los cambios organizacionales derivados de estas transformaciones.*

#### A) EL LIDERAZGO Y LAS TÁCTICAS SINDICALES:

Esta perspectiva considera a los líderes, representantes de la organización y políticas sindicales como de considerable influencia en el crecimiento o descenso de la afiliación. Los agentes y sus estrategias pueden dirigir la organización hacia metas de reclutamiento y crecimiento de los mismos, o pueden inhibirse de tales prácticas. Lo que se sigue es una perspectiva individualista donde los líderes y sus decisiones ocuparían un lugar importante en los resultados conseguidos por la organización.

Uno de los primeros teóricos en reconocer la función del liderazgo sobre el éxito sindical fue Shister (1953). Para él, la relación entre líderes y crecimiento de la organización sindical estriba en la capacidad de estos para adaptarse a las condiciones cambiantes que rodean a la organización, y superar las dificultades o condiciones adversas arbitrando políticas que las superen, al tiempo de ser capaces de persuadir a las bases para implementar estas acciones. Según el autor, los líderes de las organizaciones, si persiguen el éxito de las mismas, han de servir de catalizador de los cambios en el ambiente, adelantándose a sus posibles consecuencias. De alguna forma, el líder es capaz de imprimir rumbo a la organización cuando el simple acontecer del entorno puede desfavorecer a la institución.

La escuela de relaciones industriales, con Bain como uno de sus más notables representantes, si bien reconoce alguna influencia de los líderes sobre el crecimiento sindical, relativiza su importancia a un nivel secundario. Para esta escuela, resulta



difícil aislar el factor liderazgo como determinante independiente, aislado del resto de las variables intervinientes en el proceso del crecimiento sindical. Además, las políticas sindicales y campañas de líderes no pueden ser desligadas de los condicionantes macroeconómicos y estructurales y de reconocimiento, a los que esta escuela confía la influencia determinante del éxito o fracaso sindicales en el crecimiento de su afiliación. La conclusión es entonces que "constituye un factor muy secundario y dependiente como determinante del crecimiento agregado de la afiliación sindical" (Bain y Elsheikh, 1976:23).

Esta postura ha sido criticada por Undy et al. (1981) de acuerdo con los resultados de un estudio realizado entre distintos sindicatos. Los autores defienden la importancia del factor del liderazgo y las políticas sindicales en tres frentes:

- Las comparaciones entre sindicatos situados en las mismas condiciones estructurales, muestran diferentes resultados en cuanto a afiliación.
- Las comparaciones entre regiones muestran, también ceteris paribus, diferentes ratios de implantación sindical.
- El crecimiento de nuevos sindicatos de cuello blanco se ha producido en lo que los autores llaman "nuevos territorios de trabajo" (job territories), sin ocurrir a expensas del crecimiento de otros sindicatos.

Estos hallazgos suponen para los autores una confirmación fehaciente de la importancia de los factores de liderazgo y el éxito de las campañas sindicales que promueven la afiliación. Independientemente de la importancia de factores exógenos, los hechos confirman que hay espacio para la actuación de los líderes en la tarea de incrementar la afiliación, y que esto es posible aun en situaciones estructurales de desventaja y competición.

La respuesta de Bain y Price (1988) insiste en la idea de que las campañas sindicales y actuación de líderes, si bien pudieron tener un efecto positivo durante la etapa 1969-79, cuando las condiciones macro eran favorables, no parecen, sin embargo, haber tenido éxito en la década siguiente, cuando el ambiente ha sido desfavorable a los sindicatos. En otro sentido, la introducción de prácticas por parte de la dirección sindical para promover la afiliación, como las figuras del "closed-shop" o el descuento en nómina, sólo fueron posible gracias a la situación de reconocimiento sindical por parte del Estado y los empleadores. Por último, no es posible organizar a los trabajadores si estos no tienen previamente razones para el descontento, y por tanto propensión para la afiliación. Las razones previas no son otras que el deterioro de sus condiciones de vida y trabajo causadas por el ciclo económico y otros factores estructurales.

Las críticas de Bain y Price han sido discutidas por Kelly y Heery (1989), situados en la línea de Undy y colaboradores. Para Kelly y Heery las líneas argumentales de los primeros pueden ser rebatidas en varios aspectos:

- Los factores estructurales tienen que ver con la propensión hacia la afiliación. Ahora bien, si no existe un esfuerzo de parte de la organización y sus líderes, en el sentido de promover la oportunidad para la afiliación, la motivación de los trabajadores no se convertirá en acción colectiva.
- La mejor ecuación encontrada para la explicación del crecimiento anual agregado de la afiliación por Bain y colaboradores no supera el 70 por cien de la varianza explicada por los factores estructurales y de reconocimiento, luego resta un 30 por cien que, a pesar de que lo desfavorable que puedan ser las causas anteriores, puede ser explicado por otras razones.

- El estudio de comparaciones regionales e inter-sindical de Undy et al. muestra sin lugar a sospechas, que hay variaciones en la afiliación atribuibles al diferente comportamiento de los líderes locales. Aunque pequeña, esta variación puede reflejarse en la densidad sindical agregada.
- Como han mostrado investigaciones realizadas sobre el sindicalismo norteamericano, las percepciones que los trabajadores mantienen de los sindicatos y la efectividad atribuida a las organizaciones, puede influir en el voto y el grado de implantación sindicales. Estas percepciones, a su vez, se relacionan con las acciones y políticas de los líderes sindicales.

Por todo ello los autores afirman, en contra de Bain, la importancia de los factores de liderazgo y campañas sindicales. En su opinión, además, habría que tomar en consideración, además de la influencia de los líderes y acciones sindicales a nivel nacional y regional, tal como hacen Undy y colaboradores, la organización local de los representantes y la percepción de los miembros con respecto a la efectividad sindical.

Este argumento entronca con los estudios a propósito de los delegados sindicales a nivel local. Se trata de averiguar si la labor de estos en el centro de trabajo responde, por un lado, a las consignas emanadas a nivel central por parte de la organización o, por el contrario, actúan independientemente de los niveles superiores, y de otro, ver en qué casos la interdependencia y colaboración de políticas va en el sentido apuntado de promoción de la afiliación.

Un componente básico de este enfoque es el estudio de los líderes y representantes de las organizaciones sindicales. ¿Representan el líder propuesto por Shister, a la manera de intermediador de la organización? o por el contrario, se comportan más

como espectadores que como agentes de cambio?. Un estudio pionero de Batstone y colaboradores (1977) intenta responder a estas cuestiones a través del estudio sistemático del comportamiento de los delegados sindicales británicos. Los autores clasifican a los 'shop-stewards' o delegados sindicales en una matriz formada del cruce de dos dimensiones: el extremo en el que se enfatiza el papel del delegado o el papel de representante, y el extremo en el que se persiguen los principios sindicales. De esta clasificación resulta una tipología con cuatro tipos de representantes:

	Alto	Bajo
Representante	LIDER	'COWBOY'
Delegado	NACIENTE	POPULISTA

Los dos tipos puros son el Líder y el Populista, que en la investigación de Batstone se definen como:

. **LIDER:** el líder es un delegado capaz de jugar un papel representativo en relación a sus miembros, al tiempo que intenta implementar los principios sindicales. No sólo se muestra más de acuerdo con estos principios que el resto, sino que además es capaz de alcanzarlos, reforzando la ideología básica de la organización.

. **POPULISTA:** le falta convencimiento en los principios sindicales así como la capacidad o el deseo para ser un representante; se autoubica como delegado.

El estudio identificó tres dimensiones relacionadas con el poder: el éxito en la toma

de decisiones, la capacidad para identificar, formar e implementar los temas de la manera requerida, y el mantenimiento de una ideología particular junto a una serie de instituciones que sirvieran para legitimar y mantener determinados patrones de comportamiento. Para Batstone, el delegado que recogía más éxitos a lo largo de estas dimensiones era el líder: ejercen más poder que los populistas, tienden a tener más éxitos en sus campañas, y normalmente la dirección tiene menor poder de maniobra sobre los líderes que sobre los populistas.

Estudios posteriores han continuado en la línea del trabajo de Batstone. Willman (1980), si bien reconoce la potencia analítica del modelo, ha criticado el mismo por su indeterminación. Batstone trata el liderazgo como una propiedad generalizada de ciertos delegados en ciertas situaciones, más que como un modelo que los delegados como colectivo puedan adoptar en el trato de asuntos concretos. Esta perspectiva, según Willman, es demasiado ambigua. La definición absoluta de líder es, como cualquier tipo ideal, poco operativa. Por otra parte, el modelo no aclara cuáles son los principios sindicales sobre los que pivota la distinción básica de uno y otros delegados.

En esta línea se sitúan Schuller y Robertson (1983) en un estudio sobre las actitudes y acciones de los delegados sindicales en Gran Bretaña. Los autores adoptan una postura menos rígida que la de Batstone et al., al considerar a los delegados como un colectivo sin categorizar en dimensiones cerradas. Su estudio se centra en las relaciones entre los delegados y los miembros. Las conclusiones del estudio son que, generalmente, los delegados están considerablemente alejados de sus representados. Los delegados perciben una brecha entre sus propios valores y los de sus representados, en el sentido de considerar a estos últimos "como desinteresados y apáticos" (pág. 337). En el otro lado, los miembros se sienten alejados de las acciones y la toma de decisiones del sindicato. Esta doble actitud

puede ser explicada en relación a dos factores:

- La incertidumbre hacia el sindicato. La confianza de los miembros se erosiona en un círculo vicioso formado por el desconocimiento y la lejanía con respecto a las acciones del sindicato y el desinterés como consecuencia.
- Los delegados se perciben más como administradores que como negociadores, ya que aparecen como más interesados por interpretar las reglas que por crearlas. El mayor interés en asuntos individuales, por otro lado, refuerza la tendencia de los miembros a ignorar el papel del sindicato como organización colectiva de los intereses.

El argumento presentado confirma la importancia de la colaboración de los niveles inferiores de la organización en la implementación de la acción sindical. En este sentido, un estudio de caso llevado a cabo por Hartmann y Horstmann (1987) ha mostrado la efectividad de una campaña de información en el sindicato del metal alemán (IGM), ideada por la cúpula sindical pero implementada con el apoyo de todos los niveles de la organización. La investigación apunta a una doble conclusión, el efecto positivo de las campañas en la movillización de los trabajadores, y la necesidad de contar con los líderes locales en el diseño y puesta en práctica de las políticas sindicales. La imbricación de estos factores conlleva el éxito de las metas perseguidas, al tiempo que limita el poder de la dirección empresarial. En una época, aseguran los autores, en la que las técnicas de la dirección son cada vez más sofisticadas para evitar la consecución de los objetivos sindicales, la organización sindical ha de formular nuevas propuestas que recojan las demandas de sus miembros y limiten el poder empresarial en el centro de trabajo. La pieza básica de este trabajo le corresponde a los niveles inferiores de la organización sindical.

Tales conclusiones nos llevan a la segunda parte de la exposición, a saber; la revisión de los cambios en los sistemas de relaciones industriales, las nuevas demandas y su articulación para el éxito sindical.

## B) LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES:

Como se comentó en el capítulo primero de este trabajo, la tendencia en las últimas décadas se resume en el cambio del foco de atención desde el nivel macro de la acción sindical hacia la reubicación en el centro de trabajo. En este contexto, la teoría y praxis sindical han asistido a un renovado énfasis por la actividad en la empresa, paralelo al declinar en la importancia de la presencia pública de las organizaciones sindicales.

Adelantándose a dicha tendencia, Turner (1962) daba cuenta de este fenómeno. El sindicalismo habría basado su estrategia en un excesivo protagonismo de la presión política, en detrimento de las gestiones más puramente sindicales, como la negociación colectiva y la regulación del trabajo. En una época donde parece evidente el declinar político de la clase trabajadora, el sindicato ha de cambiar su estrategia, y dirigirla más hacia asuntos estrictamente sindicales. Ahora bien, las organizaciones sindicales están todavía más preocupadas de la conservación que del cambio, siendo las transformaciones más una consecuencia provocada por los cambios del entorno, que una decidida actitud sindical hacia la renovación. Esta inercia, en opinión del autor, ha de ser transformada; el sindicato ha de mantener una actitud de transformación en constante adaptación al entorno cambiante.

Desde esta lógica, Willman (1989) intenta argumentar el descenso en la afiliación

británica en la década de los años 80. Los sindicatos están envueltos en un círculo de reconocimiento y alta afiliación, es decir; los sindicatos compiten por miembros en sectores de alta densidad -en declive-, y se preocupan menos por la expansión de nuevos miembros en sectores de baja densidad. La mayor facilidad y menores costes para reclutar miembros en los sectores altamente sindicalizados es la razón para la existencia de lo que Willman llama "mercados compartidos". Sin embargo, la competencia inter-sindical conlleva un estancamiento del crecimiento sindical, de ahí que los sindicatos hayan de cambiar su estrategia y organización para impulsar la afiliación en sectores poco sindicalizados, más que disputarse los mercados de alta afiliación.

La discusión de este apartado gira en torno a la necesidad de cambio de las organizaciones sindicales y de sus líderes, toda vez que el entorno en el que se desenvuelven se ha transformado sensiblemente. En este sentido, cabe preguntarse si el paradigma imperante en la sociología política de los setenta; el neocorporatismo, ya no puede dar cuenta de la lógica de la acción colectiva en las economías avanzadas de final de siglo. De hecho, la evidencia muestra cómo en la mayoría de los países de economías complejas el modelo corporatista de relaciones laborales ha sido sustituido progresivamente por un modelo caracterizado por el abandono de la concertación sistemática, la flexibilidad en la negociación y la descentralización y paralela recuperación de la empresa como nivel fundamental de la acción sindical. En relación a estas transformaciones puede situarse la argumentación de Streeck (1990). Para el autor las nuevas condiciones económicas, los factores cambiantes de los escenarios políticos y económicos hacen necesaria una reorganización de las estrategias y la estructura sindicales para lograr una más rápida y mejor adaptación al entorno. Los sindicatos deben abandonar su anterior lógica de actuación y organización; definida por la centralidad de la esfera del trabajo y de organizaciones omni-abarcantes, para pasar a actuar



de acuerdo a una lógica distinta y más cercana a la de las asociaciones empresariales; mayor preocupación por los temas de producción, pautas de actuación descentralizadas, consideración de intereses fragmentados y específicos...En suma, cambio de una organización de clase a una organización funcional. La acción sindical en el momento presente ha de centrarse en el nivel micro, con una mayor participación y involucramiento en los asuntos empresariales, y no sólo, como hasta ahora, en una relación sindicato-patronal. Si los sindicatos quieren seguir jugando un papel importante en las relaciones industriales han de prestar mayor atención a temas que tradicionalmente habían quedado fuera de su agenda, en particular, el interés por el mercado, no sólo el de trabajo sino también el de productos y servicios. Tales transformaciones afectarían a las propiedades organizacionales que se han venido asociando a las organizaciones sindicales, de manera que el desarrollo de las economías de los años 90, y con él la evolución de los sistemas de relaciones industriales, derivarían en organizaciones más flexibles que las conocidas por el neocorporatismo.

En consonancia con la el análisis de Streeck, pero desde la perspectiva de los trabajadores, se incardina el argumento de Lipset (1986) a propósito de la imagen y percepción de las organizaciones sindicales ante la opinión pública. La tesis de Lipset, a partir de la revisión de encuestas de opinión, es que los efectos de la opinión pública y de la actitud de los trabajadores ante el sindicato pueden estar influyendo en el descenso de las tasas de afiliación sindical. Básicamente, todos los estudios de encuestas revisados apuntan en la misma dirección; un sentimiento ambivalente hacia los sindicatos. De un lado, los sindicatos se ven como organizaciones importantes y necesarias dentro del capitalismo y el sistema de mercado, como un contrapeso al poder de los capitalistas y sus condiciones. La conclusión genérica es que sin ellos los trabajadores tendrían que soportar condiciones de trabajo más duras. Junto a esta imagen benévola y positiva del

movimiento sindical, aparece, de manera recurrente, un lado negativo; los sindicatos se perciben como organizaciones demasiado poderosas, alejadas de sus bases de representación, excesivamente importantes en la vida política, y a menudo dirigidas por líderes egófstas, autocráticos y corruptos. Esta doble visión apoyaría la tesis de que lo que los trabajadores están mostrando, a través de sus opiniones, es su aprobación a las funciones del sindicato y su desaprobación a la manera de implementar esas funciones. De ese descontento podría derivarse una retirada del apoyo al sindicato, ya sea a través del voto sindical o de la desafiliación.

A similares conclusiones llegan los estudios de Edwards (1990) y Bain y Marsh (1990). Ambos trabajos trataban de mostrar las posibles variaciones en la popularidad de los sindicatos entre la opinión pública británica. Los resultados sirven de apoyo a la tesis apuntada por Lipset para el caso americano; la sociedad apoya a los sindicatos en su función de defensa de los trabajadores pero critica sus modos de actuación. De hecho, el análisis de las encuestas en el Reino Unido señala cómo la popularidad hacia los sindicatos ha crecido en épocas de descenso de la inflación y de las huelgas, lo que apoyaría la idea de la pérdida de apoyo entre parte de las bases potenciales hacia la visión tradicional de la acción sindical.

Ahora bien, reconociendo la lógica inherente a este discurso y aceptando la dirección de los cambios en el sentido citado, no hay que olvidar las dificultades para la transformación de las organizaciones. Aunque los sindicatos, como organizaciones de interés, se vean impelidos a aceptar cambios de esta naturaleza, también es cierto que, como organizaciones se caracterizan por su estabilidad y resistencia al cambio; sobre todo si la dirección de estos cambios implica cierta "desorganización" en las instituciones. La cita de Jackson (1988:97) resume la importancia de la capacidad de adaptación y cambio de las organizaciones así como la relación entre la consecución de estas transformaciones y el éxito en sus metas,

**actuación y presencia:**

*"El futuro de la actividad en el centro de trabajo y el futuro de las relaciones entre los grupos de del centro de trabajo y la jerarquía sindical oficial, entonces, dependerá en parte de las condiciones en que tal actividad se desarrolla, y en parte en la reacción de los individuos y el sindicato a tal actividad. Las condiciones limitarán la influencia de los individuos y los sindicatos, pero no erosionarán totalmente la importancia de estos".*

### 2.3.- Los modelos multicausales

Si algún punto ha quedado claro después de la revisión de las corrientes teóricas más relevantes a propósito de la afiliación sindical, éste es la complejidad del fenómeno y su imposibilidad de ser abarcado con un sólo modelo teórico. Para terminar el capítulo propongo una revisión de algunos de los modelos multicausales más relevantes, donde se combinan las diversas proposiciones a las que he hecho referencia. La variación en estos modelos reside no tanto en las variables utilizadas, como en el énfasis que se otorgan a unas u otras así como el nivel al que se está refiriendo la investigación.

Shister<sup>15</sup>, ya a principios de los años cincuenta, definió muy certeramente las vías de investigación e torno a las cuales iba a girar la mayor parte de la investigación posterior sobre crecimiento sindical. En su estudio, de carácter teórico, Shister aísala los factores determinantes de la afiliación sindical. Estos factores se agrupan en tres tipos de explicaciones o condicionantes:

- a) el ambiente de trabajo
- b) el marco socio-legal
- c) el liderazgo sindical

a) El ambiente de trabajo.

Bajo este epígrafe, se incluyen los siguientes factores:

- ~~La tasa y modelo de cambio económico~~—El cambio económico influye en la afiliación sindical a través de dos vías; la tasa de movilidad ocupacional ascendente y las variaciones cíclicas en el nivel de empleo. Movilidad ocupacional: los

trabajadores que no esperan ascender en la escala ocupacional, y que se ven a sí mismos formando parte de la clase trabajadora serán más proclives a sindicarse que aquellos que esperan ascender en la escala social. Este factor funciona mejor en la tasa agregada y a largo plazo. Variaciones cíclicas en el empleo: Sobre todo, la expansión del empleo donde el sindicalismo está fuertemente implantado; los nuevos trabajadores se unirán al sindicato por presión social del núcleo organizado. Al contrario, un descenso en el empleo no se sigue de la misma caída en la tasa de afiliación. Sobre el tiempo, las reducciones en afiliación durante ciclos de desempleo tienden a ser más pequeñas. Shister llama a este fenómeno 'la asimetría a largo plazo de las reducciones cíclicas en la afiliación sindical'.

- La estructura industrial. Se consideran los siguientes elementos; los perfiles técnicos y de marketing de la industria y la composición de la fuerza de trabajo. Perfiles técnicos; este factor afecta la movilidad del trabajo, el tipo de industria, el tamaño de empresa etc. Los contornos técnicos y de marketing afectan la capacidad de negociación sindical, y esta capacidad o poder influye de manera directa e indirecta sobre el crecimiento de la afiliación sindical. A un nivel directo puede determinar si el sindicato sobrevivirá o no, de una manera indirecta afecta al crecimiento en otros sectores, a través del impacto de la influencia por proximidad.

Un aspecto del poder de negociación es lo que se ha llamado 'teoría del mercado del sindicalismo'; los sindicatos tienen más probabilidad de ser más fuertes en aquellas industrias donde los costes laborales son una gran proporción de los costes totales, al tiempo que operan en un mercado altamente competitivo.

- La composición de la fuerza de trabajo. La cantidad de trabajadores por sexo (las mujeres se afilian menos), edad (los jóvenes se afilian más, educación (más

educación, más propensión a afiliarse), raza (la falta de homogeneidad del grupo de trabajo ha servido frecuentemente como un obstáculo para la afiliación sindical) influirá de una manera u otra sobre la afiliación.

- La influencia por proximidad. Esta influencia puede ser física, institucional, o una combinación de ambas. La proximidad por influencia opera a través de varios canales. Del lado de los trabajadores, la propensión a afiliarse puede venir por la vía de comparar las ganancias obtenidas por sectores sindicados y también por influencia psicológica. Desde el lado de los empresarios, la sindicación con éxito en otros sectores tiende a reducir la resistencia en sectores desorganizados.

#### b) El marco socio-legal

La influencia de este factor sobre la afiliación es clara, lo que no es tanto, son las relaciones:

- . relaciones entre el clima de opinión y el marco legal,
- . el nexo entre el clima de opinión y el ambiente de trabajo.

Aunque el marco legal tiene una influencia importante sobre los modelos de crecimiento sindical, este marco no es un factor independiente en el largo plazo, sino que termina por depender del clima de opinión y al final, en la tasa y modelo de cambio económico y estructura industrial. En el corto plazo el marco socio-legal puede depender del clima social imperante, pero en el largo plazo cambiará con él. El clima de opinión, en cambio, no necesita en el corto plazo reflejar las facetas relevantes del ambiente de trabajo, pero lo hará en el largo plazo.

### c) El liderazgo sindical

La capacidad de liderazgo puede ser medida en las siguientes fases de la actividad sindical:

- . técnicas organizativas
- . marco estructural y administrativo de la institución
- . la actuación interna del sindicato
- . las relaciones de negociación colectiva con la unidad empresarial o gubernamental pertinente.

Una vez que el sindicato está organizado, su capacidad para sobrevivir y crecer estará condicionada en parte, por la capacidad del líder para adaptar el grupo a las condiciones económicas cambiantes. Su tarea será:

- el reconocimiento de nuevas condiciones,
- la elaboración de políticas para enfrentarse a las nuevas condiciones, y
- la persuasión a la base para perseguir esas políticas.

Si me he detenido en la revisión exhaustiva de este trabajo ha sido para mostrar cómo tan tempranamente ya se habían identificado casi todos los condicionantes de la afiliación sindical. Cincuenta años más tarde, el avance ha consistido fundamentalmente en la operacionalización y aplicación empírica de las variables, perfeccionamiento de los modelos y mayor teorización sobre los mismos.

La escuela británica de relaciones industriales ha sido una de las fuentes más interesantes en cuanto a investigaciones de esta índole se refiere. A ella se debe la mayor parte del trabajo empírico y operacionalización de los factores

condicionantes del "Union Growth" (Price y Bain, 1976; Richardson y Catlin, 1979; Bain y Elsheikh, 1979; Elsheikh y Bain 1980; Price y Bain, 1983; Bain y Elias, 1985).

A través de estudios sincrónicos, agregados e individuales, esta corriente de investigación ha llegado a conclusiones similares: la afiliación sindical, en países como Gran Bretaña, con un sindicalismo implantado y reconocido socialmente llega a ser:

*"menos dependiente de la autoselección de individuos con características personales y actitudes similares y más dependiente de las características de las empresas e industrias en las que los individuos trabajan".<sup>14</sup>*

En el modelo de afiliación ~~inter-industrial~~ los condicionantes de la afiliación resultaron:

- . El tamaño medio del establecimiento.
- . El porcentaje de los costes laborales con respecto a los costes totales.
- . El porcentaje de empresarios y managers en la fuerza de trabajo.
- . La estructura de edad en la fuerza de trabajo.
- . Los salarios.

Cuando la investigación se realiza a nivel ~~inter-establecimiento~~, la afiliación se va determinada por:

- . El tamaño del establecimiento.
- . La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo.
- . La región.



- . El porcentaje de empleados a tiempo parcial.
- . El porcentaje de empleados no manuales.
- . El porcentaje de los costes laborales con respecto a los costes totales.
- . El nivel de desempleo.

El tercer y último nivel de investigación sincrónica se realiza a nivel individual. Los factores condicionantes de la afiliación son en este caso:

- . El sexo.
- . La educación.
- . La región.
- . La concentración del empleo.
- . El tamaño de empresa.
- . La experiencia laboral.
- . El nivel de los salarios.

En cuanto a sus estudios longitudinales, esta corriente de investigación se inclina por otorgar la máxima influencia a los factores de ciclo económico; salarios, precios y desempleo, como determinantes de las variaciones en la afiliación agregada en el corto plazo.

Así pues, el modelo construido por esta escuela enfatiza los factores macroeconómicos y estructurales (composicionales y de reconocimiento). La decisión de la afiliación estaría constreñida en lo fundamental por factores externos al individuo.

En el caso americano Fiorito y Greer (1982) y Stepina y Fiorito (1986) han investigado la afiliación sindical desde una perspectiva igualmente multicausal y diacrónica. Aun reconociendo las dificultades para la construcción de un modelo

como la relevante operacionalización de las variables, el aislamiento de los efectos de las variables, y la distinción de la influencia de las variables según el momento del tiempo y el contexto, terminan por proponer un modelo de crecimiento sindical donde las influencias más reseñables sobre la afiliación sindical serían:

- **Salarios:** hay una relación entre el incremento de salarios y el incremento de la afiliación a través de la instrumentalidad sindical o efecto de atribución de méritos.
- **Precios:** los autores no encuentran evidencia empírica del llamado efecto amenaza: a un incremento de precios le sigue un incremento en la afiliación como protección a los estándares de vida, el efecto sobre la afiliación, concluyen, no es claro.
- **Desempleo:** se encuentra un efecto negativo entre desempleo y afiliación.
- **Quiebras empresariales:** hay un moderado apoyo en los resultados para la tesis que relaciona inversamente el crecimiento en la afiliación con las quiebras de empresas.
- **Legislación:** existe correlación entre las leyes pro y anti-labor y el incremento y descenso en la afiliación respectivamente. La correlación es más clara para la "Wagner Act" (pro-labor) que para el resto de la legislación en contra de los sindicatos.
- **Saturación:** cuánto más elevado es el nivel de implantación sindical, más difícil es organizar al resto de los trabajadores, es el llamado "efecto saturación".

- **Factores estructurales:** Se encuentra un fuerte apoyo para la relación de estos factores con la afiliación sindical.

Como en el caso británico, tales modelos enfatizan los factores de ciclo económico, factores composicionales y de reconocimiento estatal del movimiento sindical como factores influyentes en las variaciones de la implantación sindical a lo largo del tiempo.

El objeto de este capítulo se ha centrado en aislar los determinantes sobre la afiliación sindical. La aceleración del cambio en las sociedades complejas, la indeterminación en muchas ocasiones de la dirección de estas transformaciones, y la propia complejidad de la estructura social contemporánea, dificulta extraordinariamente la construcción de modelos omnicomprensivos en relación a los factores influyentes en la lógica de la acción colectiva de los trabajadores.

A través de la revisión teórica, ha quedado claro que la complejidad del fenómeno escapa a la consideración de un sólo modelo explicativo; las condiciones cambiantes, las diferencias entre países y las respuestas de los trabajadores y organizaciones sindicales ante los cambios son otras de las variables que hay que tomar en consideración. No obstante, desde una perspectiva multicausal, donde se controlan los aspectos relacionados con la decisión del trabajador (en el sentido de demandas formuladas a las organizaciones sindicales, percepción e imagen de los sindicatos etc.) y las condiciones objetivas de los trabajadores en la estructura laboral, además de controlar el reconocimiento legal y empresarial de la acción sindical, los procesos de afiliación/no afiliación/desafiliación se perciben, si no como un fenómeno determinado y determinable, si como un proceso con cierta lógica y consistencia.

Una vez aislados los factores argumentados por la teoría como relevantes en la explicación de las variaciones en la implantación sindical, interesa analizar la diferente existencia y combinación de tales factores en los países europeos. Este será el objeto del próximo capítulo.

1. NOTA METODOLOGICA: La variación en el número de miembros sindicales puede ser medida en términos absolutos y relativos. Si se mide en términos absolutos, simplemente por la suma de miembros afiliados en un momento del tiempo, tendremos el concepto de afiliados o miembros sindicales reales. Si se toma la medida relativa, llamada tasa de afiliación sindical o densidad sindical, habrá que poner en relación el número de miembros reales -en el numerador-, con el número de afiliados potenciales como denominador. Aunque no hay unanimidad acerca de qué se debe entender por miembros potenciales (discusión que tendremos ocasión de analizar en detalle en el próximo capítulo), la posición más extendida consiste en tomar como denominador la población activa asalariada, en unos casos la total, y en otros sólo la ocupada. La densidad sindical, relación entre afiliados y asalariados ocupados, es la que se utilizará de aquí en adelante tanto para estudiar las variaciones a lo largo del tiempo como para las comparaciones internacionales y cross-sectoriales. A este respecto podemos distinguir entre:

tasa de afiliación sindical agregada: expresa la densidad sindical general, y

tasa de afiliación sindical desagregada: comprende las distinciones más operativas en el fenómeno de la implantación sindical: género, status ocupacional (trabajadores manuales y no manuales), afiliación por sectores económicos (sector público y privado) y afiliación por sectores o ramas de actividad.

2. BARNETT, G. (1921). "The Present Position of American Trade Unionism". American Economic Review Papers and Proceedings (24 Reunión Anual), pág.44. Citado en BAIN, G.S. y PRICE, R. (1980): Profits of Union Growth. Oxford, Blackwell, pág.160.

3. RODRIGUEZ-IBÁÑEZ, J.E. (1991). "Decisión Racional versus Holismo: ¿Una Teoría Estratégica Integral de la Acción Colectiva?". en REIS, nº 54. pp.21-50. pág.48.

4. BURNS, A.F. y MITCHELL, W.C. (1964). Measuring business cycle. Nueva York, NBER.

5. Citado en BAIN, G.S. y ELSHEIKH, F. (1976): Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis. Oxford, Blackwell.

6. OCDE (1991): Perspectives de L'Emploi. París, OCDE, pág.122.

7. SHISTER, J. (1953) "The Logic of Union Growth", en Journal of Political Economy, Vol.61, nº 5, pp. 413-433.

8. No hay acuerdo en la literatura acerca de las características definitorias de los trabajadores no manuales: trabajo intelectual frente al manual, mayor autoridad que los trabajadores de cuello azul, carácter burocrático de las tareas frente al carácter mecánico de las mismas en el trabajo manual... son algunas de las precisiones realizadas por los teóricos como distintivos de los trabajadores no manuales. No obstante, no puede hablarse de consenso en torno a una definición única y universal. La explicación reside en la diversidad de situaciones posibles bajo el concepto de trabajo no manual.

9. BLACKBURN,R.(1967) Union Character and Social Class: a Study of White Collar Unionism., Londres, Batsford.

10. CROMPTON,R. (1976) "Approaches to the study of white collar unionism", en Sociology, vol. 10, nº 3, pp: 407-426.

11. SMITH, C. (1987). Technical Workers, Class, Labor and Trade Unionism. Londres, McMillan Education Ltd.
12. PRICE, R. (1983): "White Collar Unions: Growth, Character and Attitudes en the 1970s" en HYMAN, R. y PRICE, R. (Ed) The New Working Class? - White Collar Workers and their Organizations. A Reader. Londres, McMillan, pp. 171.
13. LOCKWOOD, D. (1958): The Blackcoated worker. Londres, Allen & Unwin.
14. BAIN, G.S., COATES, D. y ELLIS, V. (1973): Social Stratification and Trade Unionism. A Critique. Londres, Heinemann Educational.
15. SHISTER, J. (1953): op.cit.
16. BAIN, G.S. y ELSHEIKH, F. (1979). "An Interindustry Analysis of Unionisation in Britain". British Journal of Industrial Relations, vol. 17, nº 2, pp. 137-157.

## CAPITULO III - LA AFILIACION SINDICAL EN EUROPA

### 3.1.- Introducción: Evolución histórica del sindicalismo europeo

Después del repaso de las teorías y modelos más relevantes sobre la afiliación sindical, y antes de comenzar con el análisis de la tasa de sindicación en España, he considerado conveniente la inclusión de un capítulo dedicado al estudio de la afiliación sindical en los países del entorno. A pesar de las dificultades del método comparativo, y teniendo siempre presente las diferencias entre países, creo en la potencialidad de la investigación comparativa como medio para ahondar en los factores estructurales y subyacentes de la investigación social. En nuestro objeto de estudio -la afiliación sindical-, un repaso a la situación de los países europeos dará claves para entender las tendencias generales y evolución de los movimientos sindicales a lo largo del siglo XX. Citando a Bean (1989:229):

*"El examen comparativo puede tener un beneficio heurístico para el estudioso de las relaciones industriales en tanto que ayuda a corregir cualquier aislamiento de orientación, poniendo la situación del propio país en perspectiva, y promoviendo un conocimiento que en un sistema de relaciones industriales (en el sentido de un conjunto de instituciones y prácticas que expresan un aspecto de las interrelaciones entre empresarios, trabajadores y el Estado) está cercanamente relacionado al entorno social, político y económico en el que opera".*

La primera parte del capítulo es una breve introducción histórica a propósito de las líneas generales de evolución del sindicalismo europeo en este siglo. La segunda parte se dedica a la revisión de los aspectos metodológicos de la tasa de afiliación en orden a clarificar las diferentes medidas posibles de acercamiento a la afiliación. También incluyo una referencia a propósito de la organización y estructura de los diferentes movimientos sindicales en los países europeos, así como su particular

forma de hallazgo y presentación de las estadísticas de afiliación sindical. La segunda parte termina con la exposición de la evolución y últimos datos de afiliación sindical tanto globales como desagregados (esto último dependiendo de la disponibilidad de datos) así como el análisis comparativo de los datos, las similitudes y diferencias en la evolución de estos en los países europeos, para terminar con una aproximación a los modelos explicativos de la tasa de afiliación sindical.

Se consideran países europeos aquellos que, independientemente de los últimos y revolucionarios cambios políticos, tienen tradición de estados democráticos capitalistas, pertenezcan o no a la Comunidad Europea. La ausencia de datos de los países del Este así como las grandes diferencias históricas y de evolución desaconsejan su inclusión. Por las mismas razones, y a todos los efectos, Alemania será Alemania Federal. Si se incluyen, en cambio, aquellos países del Sur de Europa (Portugal, Grecia y España) que, si bien accedieron a la condición de naciones democráticas más tarde que el resto de los países considerados, han logrado en el momento presente figurar dentro del orden europeo.

A pesar de las importantes diferencias entre los países analizados, podemos establecer rasgos históricos comunes en la evolución del movimiento sindical en estos países. Quizá la salvedad más notoria es la de los países del sur de Europa (Grecia, Portugal y España). Su específica evolución política (gobernadas durante años después de la segunda guerra mundial por dictaduras), impide su inclusión en las tendencias generales de evolución histórica.

En las tendencias a largo plazo, pueden distinguirse, como denominador común, tres etapas diferenciadas (Visser, 1988) en cuanto ascensos y descensos en la tasa de afiliación sindical europea:



- 1910-1940: Esta etapa se caracteriza por un general ascenso de la tasa de afiliación durante y después de la primera Guerra Mundial, para descender, también de manera generalizada, en los años 20. La crisis económica de los años 30 agudizó las pérdidas de miembros sindicales, con las únicas excepciones de Suecia, Dinamarca y Noruega (la menor fluctuación de la afiliación en los países nórdicos va a ser una constante en la evolución de las tasas en este siglo).
- 1940-1979: Es en los años inmediatamente posteriores a la segunda Gran Guerra cuando se produce la estabilización de los movimientos sindicales en la mayoría de los países europeos. Durante las décadas de los 50 y 60, se produce un avance constante y estable del número de afiliados. Salvo en Italia y Francia, donde la inestabilidad política provocó fluctuaciones en las tasas, el resto de los países presenta un crecimiento sostenido. A principio de los años 70, se produce un incremento sustancial y generalizado de las tasas de afiliación sindical en casi todos los países europeos.
- 1979 en adelante: Coincidiendo con el fin de la década se produce una caída importante de la afiliación en los países de referencia. La excepción viene marcada por los países escandinavos, que si bien no crecen en afiliación, tampoco pierden un número considerable de miembros. Francia, Holanda y Reino Unido son los países que más efectivos sindicales pierden.

A pesar de las similitudes, la distinta evolución de los países europeos marca también importantes diferencias que han de ser explicadas caso por caso. Lo que puede afirmarse es una evolución parecida en cuanto a las fluctuaciones de la tasa de afiliación (ascensos y descensos en ciclos largos). Ahora bien, el alcance y distribución interna de la afiliación en los países de referencia hace necesario un

análisis individual que de cuenta, por ejemplo, de las diferencias más que apreciables en los niveles de afiliación de los países nórdicos y los países del Sur de Europa.

### 3.2.- La tasa de afiliación sindical en Europa: Metodología y Fuentes

#### 3.2.1.- ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

En esta sección voy a analizar, desde una perspectiva comparada, los conceptos y métodos utilizados para medir la tasa de afiliación sindical en los países europeos.

Genéricamente, la tasa de afiliación sindical se define por la relación entre miembros reales y miembros potenciales del sindicato. Esta fórmula, aparentemente sencilla, se complica a la hora de la definición precisa de los términos de la relación.

El primer problema surge a propósito de la definición de sindicato. La mayor dificultad la constituyen las asociaciones de profesionales y los sindicatos de la dirección o asociaciones empresariales. El criterio de demarcación estriba para la mayor parte de los analistas en si tales asociaciones cumplen de hecho una función en la negociación colectiva frente a empresarios, gobierno o Estado, en representación de sus miembros y de forma autónoma a sus interlocutores. Si es así, se consideran sindicatos. Si, por el contrario, las asociaciones profesionales tienen diferente significación, como es el caso de Italia, Austria, Suiza, y España, no se considerarán a los efectos propuestos como sindicatos, y por tanto sus miembros no serán contabilizados como miembros potenciales, ni, como es lógico, como afiliados reales.

Respecto al numerador, esto es los miembros reales o afiliados sindicales, surgen varios problemas. El más genérico es aquel que habla de las dificultades para conocer las cifras exactas de afiliación. En mayor o menor medida, problemas de índole técnica o política dificultan en todos los países el acercamiento a las cifras reales de afiliados. Actualización de los miembros al corriente de pago de las

cuotas, certificación al día de las bajas en el sindicato, o exageración del número de afiliados son cuestiones comunes a los sindicatos europeos. Otra posible fuente de distorsión, más difícil de medir, es aquella resultante de las diferencias institucionales de status de afiliado; algunos sistemas de relaciones industriales, a través de prácticas como el "closed-shop" o el "union-shop" pueden lograr una afiliación más compulsiva que en otros sistemas menos regulados, por lo que este aspecto ha de ser, en la medida de lo posible, controlado.

La segunda consideración a tener en cuenta es el tratamiento de las diferentes categorías de miembros, así como la decisión de incluirlos o no como afiliados sindicales. Los mayores problemas los constituyen los parados, los jubilados y trabajadores en prácticas y estudiantes. Como veremos a continuación, la discusión a propósito de su inclusión es llegar al acuerdo de si deben considerarse realmente miembros potenciales, ya que se sitúan en la frontera del concepto de trabajador, base genérica de la representación sindical. Además, desde una perspectiva más técnica, estos diferentes colectivos presentan, en la mayor parte de los casos, diferentes cuotas o aportaciones al sindicato, con lo que no puede medirse la afiliación sólo en términos de cuotas pagadas al cien por cien.

El denominador; la afiliación sindical potencial, presenta también problemas de definición, al no ser universal el concepto de fuerza de trabajo. Colectivos tales como parados, jubilados, trabajadores autónomos y fuerzas armadas constituyen lo que podríamos denominar colectivos frontera, situados en la línea de demarcación del genérico clase trabajadora.

#### . Los autónomos

Se consideran bajo este epígrafe aquellos individuos que trabajan por cuenta propia.

Aunque en principio es un colectivo fuera del área de representación sindical, ya que supuestamente no se rige por intereses colectivos, la definición más amplia de afiliación potencial incluye a este grupo como susceptible de demanda sindical potencial. Si pensamos que la mayor parte de la acción sindical se desarrolla en el ámbito de la empresa, y más concretamente atendiendo a la negociación colectiva e incrementos salariales, podemos pensar en la escasa adecuación de la labor sindical y este colectivo. En sistemas con sindicalismo de servicios desarrollado, o con una fuerte implantación del sindicato a nivel social, dónde además de los asalariados se pretenda una base social más amplia, quizás tenga sentido la inclusión de dicho colectivo en el denominador de la tasa. Como norma general, y basándome en las recomendaciones de la ILO y la OCDE, se prescinde de éste a la hora de elaborar las estadísticas o los estudios de afiliación sindical.

#### . Las Fuerzas Armadas

Aquí la discusión, más que en el plano metodológico o sociológico, se plantea en términos legales. Con algunas excepciones (p.e. Alemania y Holanda), la legislación de los países europeos prohíbe la sindicación del ejército y la policía. La solución más sensata, compartida por todos los autores, es que este colectivo ha de ser incluido en el denominador cuando su sindicación sea legal, y por el contrario excluirlos de la consideración de miembros sindicales potenciales cuando la legislación respectiva no permita su pertenencia a sindicatos.

#### . Los Jubilados

Plantean problemas de inclusión ya que su situación anterior de trabajadores apostaría por la inclusión, si bien una posición más estricta consideraría más la situación presente (fuera del mercado de trabajo) que la actual como demarcación

para su definición. Aquí la práctica de las estadísticas e investigaciones no es unánime. Además, los distintos países analizados aplican también las dos consideraciones. Según Bain y Price<sup>1</sup> la postura más correcta es aquella que no los incluye en el denominador, puesto que las estadísticas de población activa no o los engloba, y en los casos en los que aparezcan en el numerador, esto es como miembros reales, separarlos de las cifras de afiliación, con el objeto de no distorsionar la tasa. Los sindicatos que aceptan o promueven la afiliación entre los trabajadores retirados tienen, por lo general, estadísticas desagregadas en este colectivo, ya que suelen conformar una federación aparte. Tal es el caso de Italia, Suecia, Noruega, Suiza, Austria, Alemania, Reino Unido y Países Bajos.

#### . Los Parados

Los desempleados son, sin duda, el colectivo más problemático en la definición de tasa de afiliación sindical o densidad sindical. Dos razones explican este hecho. La primera, porque aquí es donde la brecha que separa al trabajador del que no lo es resulta muy tenue, y segunda porque el aumento espectacular del desempleo en los países europeos convierte a este grupo en un colectivo muy influyente cuantitativamente en las figuras de afiliación sindical. La elección inclusión/exclusión es más complicada y heterogénea, por cuanto algunos sindicatos han tratado de mantener cifras de afiliados que han perdido su empleo, o, como es el caso de Dinamarca, el Estado delega la administración del subsidio de desempleo en los sindicatos, convirtiéndose la permanencia como afiliado en algo de hecho compulsivo para los parados. En términos generales, sin embargo, como algunas investigaciones han mostrado (Barker et al., 1984; Kelly y Bailey, 1989) parece que, a pesar de un renovado interés de los sindicatos por mantener a los desempleados dentro del sindicato, los resultados no han sido muy positivos, y, como norma, el parado encuentra pocos motivos para permanecer como

miembro en la organización sindical. De nuevo, cuando los datos lo permitan, o a través de estimaciones, se construirán series con la cifra de desempleados separada del resto.

De acuerdo a la inclusión/exclusión de estos colectivos, puede establecerse una clasificación de las distintas medidas de la afiliación que dé cuenta de las diferencias en la tasa global según se incluyan o no estas categorías:

- a) La definición más restringida incluye empleados públicos y privados, pero excluye desempleados, autónomos, pensionistas y fuerzas armadas. Esta medida descansaría en el supuesto de considerar miembros potenciales a los trabajadores asalariados ocupados, partiendo del supuesto que, salvo contadas excepciones, los sindicatos han realizado escasos esfuerzos por reclutar y/o mantener a miembros de la población activa no ocupada. La exclusión de las Fuerzas Armadas descansa en el hecho de que en muchos países su representación sindical es ilegal. Nombrada como "union density", o densidad sindical, se halla tomando como base la población asalariada ocupada.
- b) Una definición intermedia incluiría en el denominador a los parados, en la consideración de que el sindicato puede representar los intereses de quien no trabaja pero quiere trabajar, siendo población potencialmente activa. Daría como resultado tasas de afiliación sindical más bajas por el aumento del denominador. Es la llamada "net density" o tasa de afiliación neta.
- c) La tercera definición, la más amplia, es aquella que incluye como miembros potenciales a los empleados públicos y privados, desempleados, autónomos, excluyendo a las fuerzas armadas. La argumentación esgrimida para incluir

a los autónomos es que los oficios cualificados por cuenta propia (electricistas, fontaneros, constructores...), puedan ver en el sindicato un medio apropiado para su representación. Es la llamada "gross density" o tasa de afiliación bruta.

Entre las tres posibilidades, la elección dependerá de la faceta de la organización sindical que se quiera medir; si lo que se pretende es medir la capacidad negociadora del sindicato, es decir, la influencia restringida, habrá que optar por la definición más estrecha. Si, en cambio, lo que quiere medirse es la influencia de los sindicatos en sentido lato, por ejemplo, su influencia ante la sociedad, se optará entonces por la medida más amplia.

En cuanto al numerador -los miembros reales-, habrá de optar por la inclusión -exclusión de los parados y jubilados de acuerdo a dos premisas:

- los esfuerzos del sindicato en mantenerlos como miembros, y el éxito alcanzado en este intento, y,
- la coherencia en el numerador y denominador en lo que a estos grupos se refiere.

En la comparación internacional, para lograr una mayor homogeneidad y coherencia, la tendencia (apoyada por la OCDE<sup>2</sup>) es la de utilizar la densidad sindical, hallada a través de la división entre el número de afiliados y el número de asalariados ocupados.



### **3.2.2.- METODOLOGÍA Y FUENTES DE AFILIACIÓN SINDICAL EN LOS PAÍSES EUROPEOS**

Además de presentar las tablas con lo que he denominado densidad sindical, se analizan las distintas propuestas, métodos y fuentes existentes para el hallazgo de la tasa de afiliación sindical en los países de Europa Occidental. Siempre que haya datos disponibles, presentaré cifras de sindicación desagregadas por sexo, sector de actividad y mercado donde se opera.

Los países considerados en este estudio son: Alemania Federal, Reino Unido, Irlanda, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Grecia, Italia, Francia, Portugal, Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia, Austria y Suiza.

### Alemania Occidental

La República Federal de Alemania cuenta con uno de los movimientos sindicales más fuertes y unidos. Aunque los comienzos del sindicalismo alemán datan del siglo pasado, el movimiento sindical tal como aparece en el presente es el resultado de la reorganización del mismo a partir de la II Guerra Mundial. La estructura básica del movimiento sindical es la centralización, ejemplificada en la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), que agrupa a diecisiete sindicatos, que a su vez cubren la mayor parte de los sectores económicos. A pesar de la centralización en la Confederación, cada uno de los sindicatos miembros actúa independientemente, y se vertebra a nivel regional y local.

Además de la DGB, principal confederación, que reúne a más del 80 por cien de la afiliación total de los trabajadores alemanes, existen otras confederaciones que agrupan, básicamente, a los trabajadores de cuello blanco. Son la DBB (Deutscher Beamtenbund); sindicato del sector público, la CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), confederación de los sindicatos cristianos, y la Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) o federación de empleados de cuello blanco.

Estas cuatro confederaciones publican anualmente sus datos de afiliación. Estos son enviados a la oficina nacional de estadística (Statistisches Bundesamt) que los edita a través de su publicación anual (Statistisches Jahrbuch). Los datos son en la mayor parte de las ocasiones publicados de acuerdo a las cifras y nivel de desagregación ofrecido por los sindicatos. El nivel de las estadísticas alemanas de sindicación es uno de los más completos de los países europeos. Se dispone de series desagregadas por sindicato, sexo y categoría profesional.

Los sindicatos alemanes incluyen en sus confederaciones una federación para los

parados, tratando de conservar a estos miembros aun en su condición de desempleados. Normalmente, entonces, los parados se incluyen en las tasas de afiliación aunque esto no supone problema ya que se tiene control de la situación laboral de cada uno de sus miembros, así como de la diferente contribución monetaria según estén o no desempleados. El número de parados ha llegado a ser significativo en la DGB, ya que es la confederación donde se concentran los sectores industriales más castigados por el desempleo a raíz de la crisis; Armingeon (1988) estima entre un 1 y un 6 por cien el total de afiliados que se encuentran desempleados.

En situación similar se encuentran los jubilados. Lo más normal es conservarlos como miembros con una reducción en la cuota. Aunque los sindicatos (excepto la DBB) no aportan cifras separadas para los pensionistas, existen datos de los jubilados realizados sobre la base de estimaciones (Armingeon, 1988; Visser, 1989). Estas calculan un 12.5 por cien de afiliados retirados dentro de la DGB en el año 1985. Las estimaciones para la DAG presentan cifras similares y los datos aportados por la DBB muestran un porcentaje de una quinta parte de afiliados pensionistas al sindicato.

Asimismo, en la actualidad las confederaciones y sindicatos aportan datos sobre la afiliación femenina. Para la composición de series temporales se utilizan estimaciones. Las cifras muestran un aumento sostenido de la afiliación femenina; para 1982 se calcula alrededor de un 22 por cien de mujeres afiliadas a las distintas confederaciones. Es posible también conocer los datos desagregados por categoría profesional -status manual y no manual-, y por sector de actividad.

A continuación se presentan las tablas con las cifras de afiliación global, por sexo, categoría profesional y rama de actividad:

TABLA 1. AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad		total
	bruta	neta	sólo empleados
1950	34.7	32.7	..
1960	38.3	34.7	35.2
1970	37.6	32.8	33.0
1975	39.8	34.5	36.2
1979	41.4	36.3	37.8
1980	41.0	36.0	37.4
1983	39.8	34.8	38.4
1984	39.4	34.4	38.0
1985	39.3	34.3	38.0
1988	40.1	33.8	..

\* Fuente: Visser (1989) y OCDE (1991).

TABLA 2. DISTRIBUCION DE LA AFILIACION POR CONFEDERACIONES

	1972	1981	1982
	%	%	%
DGB	83.5	83.1	83.0
DBB	8.5	8.6	8.6
DAG	5.6	5.2	5.3
CGB	2.4	3.1	3.1
Total	100.0	100.0	100.0

\* Fuente: Walsh (1985).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑOS	%
1970	15.3
1975	17.9
1980	20.3
1985	21.7

\* Fuente: OCDE (1991).

TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR

(en porcentajes)

	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1951	41	34	35	65
1961	36	28	27	70
1970	37	26	26	61
1979	42	30	30	59
1985	40	28	28	58

\* Fuente: Visser (1988).

La evolución de la afiliación presenta la siguiente curva: de 1972 a 1981 la afiliación sindical creció un 14 por ciento. 1981 es, además, el punto que marca el cenit de la curva, a partir del cual la afiliación ha comenzado a descender. Por sectores, la mayor parte del incremento afiliativo se ha producido en los sectores de cuello blanco y sector público. A lo largo del período 1972-1981, la afiliación femenina no ha crecido en todas las confederaciones. En términos generales, la afiliación sindical en Alemania Occidental se ha mantenido estable en relación a otros países europeos, acusando en menor medida el descenso de las tasas como consecuencia de la recesión.

## Reino Unido

La característica tradicional del sindicalismo en el Reino Unido ha sido la descentralización, con una mezcla de sindicatos de oficio, algunos sindicatos industriales, grandes sindicatos y en los últimos años sindicatos de cuello blanco.

Desde casi el comienzo del sindicalismo británico, el Trade Union Congress ha aglutinado a los sindicatos más importantes, y ha servido como base e interlocutor para la discusión de los grandes temas, siendo la confederación más representativa, ya que reúne cerca del 90 por cien de la afiliación sindical total. Junto a ella, opera la General Federation of Trade Unions (GFTU) que agrupa los pequeños sindicatos no afiliados al TUC. Parece que la tendencia reciente, aun conservando la estructura descentralizada, ha sido la de la fusión de sindicatos más pequeños en otros más grandes.

Existen cuatro fuentes independientes para la recogida de los datos de afiliación sindical:

- a) Los datos recogidos a través de la "Certification Office for Trade Unions and Employer's Associations" que, como su nombre indica, recoge todos los años datos relativos a sindicatos y asociaciones empresariales. Representa la fuente oficial de datos sobre afiliación sindical. Estos datos son completados con los resultados de Irlanda del Norte, recogidos a través de "Northern Ireland Department of Economic Development". Las cifras son resultado de la recogida de información financiera de los sindicatos, y se publican a través de un informe anual con la cifra y tasas de afiliación de todos los sindicatos registrados.

- b) Los datos recogidos a través del Ministerio de Trabajo, a partir de la información del anterior organismo y elaboración propia. Con una periodicidad bianual publica datos agregados y desagregados por sindicatos, sectores y secciones.
- c) Las cifras proporcionadas por los sindicatos, a través del Trade Union Congress (TUC), pueden incluir los trabajadores independientes, los parados y los jubilados. El extremo de la veracidad y la desagregación de los datos ofrecidos al TUC por los distintos sindicatos varía según la capacidad y voluntad de estos, y por tanto las fuentes sindicales han de ser contrastadas con fuentes oficiales y datos de estudios y encuestas.
- d) La última fuente de datos resulta de las encuestas y estudios sociológicos, ya sea a través de la encuesta sobre actitudes sociales (1983-89), o a través de la encuesta de población activa, que a partir de 1989 incluye datos de sindicalización.

Los jubilados continúan figurando como miembros en las estadísticas de afiliación. Algunos investigadores han tratado de aislar el efecto de los miembros retirados sobre el total de la afiliación (Bain y Price, 1980) recomponiendo las series sin los afiliados jubilados. Si bien algunos sindicatos independientes han quedado fuera de esta estimación, su influencia sobre el total de la tasa es muy pequeña.

Los parados, a pesar del interés del sindicato de que permanezcan como miembros, no encuentran, en la realidad, muchos incentivos para seguir siendo afiliados, por lo que lo más probable es que después de un tiempo desaparezcan de las estadísticas de afiliación.



Bailey y Kelly (1990) proporcionan un índice corregido para la medida de la afiliación. Según los autores, la existencia de diversas fuentes, la dudosa pertenencia de colectivos como parados y jubilados, y el problema añadido de los ciudadanos no británicos, ha concluido en una general sobreestimación del índice de afiliación sindical. Proponen un efecto de corrección del diez por cien sobre el número de afiliados sindicales. De forma similar, y con el mismo objetivo de evitar la distorsión que pueda producirse por la diferente inclusión de trabajadores independientes, parados, jubilados o trabajadores de Irlanda del Norte, la OCDE ha aplicado un coeficiente de corrección sobre los datos disponibles. Con éste, la afiliación sindical para 1988 resulta, por ejemplo, del 41.5 por cien según las estimaciones, 2 puntos por encima de los datos de la encuesta de población activa (39.3 %), y 2 puntos por debajo de las estimaciones a través de los datos de la encuesta de 1989 sobre actitudes sociales (43.6 %).

A continuación se detallan los resultados de las distintas fuentes contrastando el diferencial según se utilicen o no los factores de corrección. Asimismo, se presentan tablas desagregadas por sexo, sector y ocupación.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL SEGUN DIVERSAS FUENTES

AÑO	densidad sindical		total
FUENTES	BAIN Y PRICE	BAILEY/KELLY	OCDE
1950	44.1	41.1	..
1960	44.2	41.3	..
1970	48.5	45.8	44.8
1975	51.0	49.1	48.3
1979	55.4	52.9	..
1980	53.6	51.9	50.7
1981	51.0	51.0	..
1984	..	47.7	..
1985	..	46.0	45.5

\* Fuentes: Bain y Price 1983; Bailey y Kelly 1990; OCDE, 1991.

TABLA 2. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1970	29.1
1975	34.0
1979	36.8
1984	37.2
1989	33.3

\* Fuente: OCDE 1991.

**TABLA 3. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1948	50	33	40	67
1968	50	33	37	64
1979	63	44	44	82

\* Fuente: Visser 1988.

A lo largo del presente siglo, la afiliación sindical en el Reino Unido creció, con oscilaciones de manera sostenida. Fue sobre todo en la década 1969-79 cuando se produjo un crecimiento espectacular tanto en el número de afiliados como en la tasa de sindicación. A partir de entonces, y después de crecer más de diez puntos porcentuales en la década de los setenta, comenzó a descender. Sólo en dos años (1980-81) los sindicatos británicos perdieron más de un millón de afiliados, con el consiguiente declive de la tasa de afiliación en casi 4.5 puntos. Los años de gobierno conservador, los efectos de la crisis económica y el aumento del desempleo han debilitado sensiblemente uno de los movimientos sindicales más potentes de Europa Occidental.

## **Irlanda**

La específica situación política y territorial del país hacen necesarias, en relación al estudio de la metodología y fuentes de la afiliación sindical, algunas precisiones. La situación más aceptada y la que permite una mayor comparabilidad de las cifras es considerar el movimiento obrero irlandés de manera global, esto es, incluyendo tanto la República como Irlanda del Norte.

La estructura de los sindicatos irlandeses es muy similar a la de Inglaterra, compuesta por muchos sindicatos de pequeño tamaño afiliados, en su mayor parte, a grandes confederaciones. Al igual que en Inglaterra, la tendencia en los últimos años ha sido la fusión de sindicatos de menor tamaño en otros mayores. Por ejemplo, la reciente unión de dos grandes sindicatos, el Irish Transport and General Workers Union y la Federation of Workers in Ireland aglutinan en la actualidad sobre el 40 por cien de la afiliación irlandesa.

La principal confederación es el Irish Congress of Trade Unions (ICTU), que reúne a la mayoría de los sindicatos individuales. Los sindicatos afiliados representan el noventa por cien de la afiliación en Irlanda. El ICTU, por delegación del TUC, tiene competencias para administrar en su nombre los afiliados y sindicatos de Irlanda del Norte.

Existen tres fuentes de datos independientes para el registro de datos de afiliación:

- a) A través del "Registrar of Friendly Societies", que funciona como intermediario. Estas cifras separan los trabajadores afiliados del Reino Unido de los miembros de los sindicatos irlandeses que trabajan en Irlanda del Norte. De manera que incluyen afiliados de la República de Irlanda y afiliados

a sindicatos irlandeses con sede en Irlanda del Norte.

- b) El Ministerio de Trabajo también recoge los datos de afiliación, si bien más que con un propósito de recopilación de estadísticas, como un requisito formal de inscripción para tener los derechos propios de un sindicato. Es más un registro de asociaciones sindicales que una fuente estadística de cifras de afiliación.
- c) La principal confederación, la ICTU, proporciona sus estadísticas de afiliados, incluyendo también a los trabajadores del Norte. Los sindicatos no proporcionan cifras de afiliación separadas por sexo, sector de actividad o empleo público o privado.

Los posibles errores en las series, así como la inclusión de parados y jubilados han sido corregidos por la OCDE sobre la base de la aplicación del mismo coeficiente de deflación aplicado a Inglaterra. No obstante no existen datos desagregados por sexo, sector y tipo de ocupación.

**TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL**

AÑO	%
1970	53.1
1975	55.2
1980	57.0
1985	56.0
1987	52.4

\* Fuente: OCDE 1991.

Aun con la precariedad de los datos existentes, puede observarse una tasa de afiliación sindical importante, aun por encima de la de Inglaterra. Aunque la evolución de la afiliación en los últimos años coincide con lo ocurrido en Reino Unido -con un ascenso importante hasta principios de los 80, para comenzar a descender a partir de esa fecha-, en el caso irlandés las pérdidas de afiliación han sido menores, conservando en la actualidad una densidad sindical, si exceptuamos los países nórdicos, de las más altas de Europa.

## Holanda

En sus comienzos, el sindicalismo holandés tuvo un marcado carácter religioso. Si bien en la actualidad éste es mucho más débil, todavía conserva representación en algunos sindicatos. La estructura sindical está basada en la ocupación, representada a través de grandes sindicatos producto de fusiones o de la federación de la ocupación o la industria a nivel nacional. La situación en los Países Bajos es de plurisindicalismo, ya que existen tres grandes confederaciones:

- . Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) o confederación general de sindicatos.
- . Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), confederación de sindicatos cristianos.
- . Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP) o confederación de sindicatos de trabajadores no manuales.

La FNV es la más numerosa de las tres, ya que procede de una reciente fusión de dos grandes sindicatos (NKV y NVV). Entre las tres confederaciones suman más del 80 por cien del total de la afiliación sindical holandesa.

La oficina central de estadísticas (Centraal Bureau Voor de Statistiek) recoge los datos de afiliación entregados por los sindicatos individuales o a través de las federaciones y confederaciones. Aunque no hay requerimiento obligado por parte del Estado, la mayor parte de los sindicatos aportan con regularidad sus cifras de afiliación.

La CBS analiza y edita regularmente estos datos sobre la base de dos publicaciones; una cuatrimestral, con datos sólo de las principales confederaciones, y otro informe, mucho más completo, con carácter bianual. A partir de 1989, hay que añadir a estas fuentes los resultados procedentes de las encuestas de actitudes sociales.

Mediante los datos disponibles, las estadísticas separan el número de pensionistas, parados y otros miembros no activos. La OCDE, a través de la comparación entre las cifras oficiales y los resultados de las encuestas de actitudes sociales estima en un 5 por cien el porcentaje de miembros pertenecientes a estos colectivos. Los datos también permiten la clasificación por sexo, rama de actividad y pertenencia a sector público o privado. A continuación presentamos las tablas con datos de afiliación:



TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad sindical		total
	bruta	neta	sólo empleados
1950	43.0	42.1	43.4
1960	41.8	39.6	40.2
1970	39.7	36.0	36.5
1975	39.1	34.6	36.8
1979	37.2	32.5	34.6
1980	35.3	30.7	32.9
1983	31.0	26.1	30.9
1984	29.5	24.6	29.1
1985	28.6	23.6	27.5

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 2. AFILIACION SINDICAL POR CONFEDERACIONES

1985	% AFILIACION
FNV	58.7
CNV	19.3
MHP	7.0
OTROS	15.0
Total	100.0

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1970	13.9
1975	16.2
1980	18.0
1985	13.2
1987	13.0

\* Fuente: OCDE (1991).

**TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1947	43	36	37	57
1960	42	39	35	67
1971	38	34	29	60
1979	34	33	26	52
1985	23	25	17	46

\* Fuente: Vixker (1988).

Al contrario que muchos de los países europeos, el movimiento sindical holandés no dejó de perder miembros a partir de la década de los 70. Consiguió las tasas más altas de afiliación alrededor de 1960, para empezar a descender en la siguiente década. El descenso en las tasas de afiliación se agudiza a partir de principios de los 80, con una caída de veinte puntos porcentuales sobre los niveles afiliativos de la posguerra.

## Bélgica

El sindicalismo belga se caracteriza por estar basado en una estructura industrial a nivel nacional, con diferentes organizaciones regionales agrupadas por sectores de ocupación. Existen tres Confederaciones :

- . La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), sindicato general de inspiración socialista. Agrupa a catorce organizaciones a nivel nacional.
- . Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), de carácter cristiano, con diecisiete federaciones nacionales afiliadas. Posee, con poca diferencia, más afiliados que el sindicato socialista.
- . Centrale Generale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB). De doctrina liberal, está muy implantado en el sector público.

En este país no hay cifras oficiales de afiliación sindical. Los datos existentes provienen de las propias centrales sindicales, que los recolectan desde los niveles locales hasta los confederales publicando estadísticas sobre una base periódica.

A partir de las cifras sindicales se hace necesaria la reelaboración de las mismas, ya que las estadísticas sindicales incluyen a los jubilados y parados. Este último caso, resulta especialmente significativo ya que los sindicatos belgas, además de ofrecer servicios a sus miembros en general, tienen responsabilidades en la gestión de los seguros y prestaciones por desempleo, por lo que se estima que alrededor de un 80 por cien de los parados están afiliados<sup>3</sup>. Con el aumento del desempleo en los años 80, se hace necesario establecer factores de corrección en la cifra de los afiliados proporcionada por las centrales sindicales para hacer posible la

comparación. Según un estudio realizado por Martens (1985), en el que se apoya la OCDE, a principios de la década de los 80, entre un 30 y un 40 por cien de la afiliación sindical belga correspondía a parados, jubilados o retirados por enfermedad.

No hay datos disponibles de afiliación sindical por sexo, sector de actividad y tipo de empleo.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	%
1970	46.0
1975	55.3
1980	56.5
1985	54.3
1988	53.0

\* Fuente: OCDE (1991), a partir de datos sobre afiliados ocupados.

## **Luxemburgo**

El sistema de sindicalismo no está muy centralizado, sino que coexisten varios sindicatos, tradicionalmente industriales. En los años recientes se han incorporado sindicatos de empleados de cuello blanco y del sector público. De las varias confederaciones existentes, destaca la Onofhaengege Gewerkschafts-Bond Letzebuerg (OGB-L), confederación de sindicatos generales y la CGFP, que agrupa a trabajadores afiliados del sector público.

No hay publicaciones regulares sobre datos de afiliación. La agencia central de estadísticas no recoge datos sino que publica los proporcionados por los sindicatos, aunque estos no muestran demasiado interés en mantener estadísticas fiables y regulares sobre sus afiliados.

Las cifras disponibles incluyen tanto a parados, estudiantes, jubilados y otras categorías de población no estrictamente activa. Es por ello que la OCDE<sup>4</sup>, sobre la base de datos sindicales, propone una corrección de alrededor del 10 por cien de la afiliación total.

No existen datos de afiliación segregada por sexo, tipo de empleo o sector de actividad. Únicamente se separan los trabajadores del sector público, que siguiendo la tendencia general de los países europeos, ha visto crecer sus efectivos en los últimos años. La evolución de la tasa se presenta en la tabla a continuación:

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	%
1970	46.8
1975	45.8
1981	52.2
1989	49.7

\* Fuente: OCDE (1991) sobre afiliados registrados.

## Grecia

Existen cinco confederaciones, de las cuales sólo una es de gran tamaño; la Geneki Synomospondia Ergaton Ellados (GSEE), la confederación general de sindicatos griegos.

Las cifras son proporcionadas por los sindicatos. No están desagregadas por sexo, actividad o pertenencia al sector público o privado. La OCDE ha calculado una cifra de alrededor del 25 por cien de afiliación total. Se aporta el dato correspondiente a 1983, según el cual el 18.5 por cien de los afiliados tenían el estatuto de funcionarios, aunque es imposible determinar con más detalle la procedencia y el lugar de trabajo de estos afiliados.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	%
1977	35.8
1985	36.7
1988	(25.0)

1. Según estimaciones

\* Fuente: OCDE (1989).



## Italia

El sistema sindical italiano tal como se conoce en la actualidad se conformó a partir de la caída del régimen fascista de Mussolini. Aunque en los orígenes el sindicalismo italiano estuvo dividido políticamente y en facciones religiosas, en 1944 se creó una única confederación que agrupaba a todos los movimientos sindicales; la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). Pronto surgieron problemas de convivencia e identidad, con la consecuencia de la ruptura de la confederación en otras varias. Actualmente existen tres grandes confederaciones con una estructura similar; de combinación de federaciones sectoriales y uniones territoriales:

- Confederazione Generale Italiana di Lavoro (CGIL), de inspiración comunista.
- Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori (CISL), de tendencia católica
- Unione Italiana di Lavoro (UIL).

Cada una de las tres combina una doble estructura horizontal y vertical, agregando las varias federaciones, sectores y territorios. Cada confederación, a su vez, aglutina las diferentes categorías de trabajo, ya que la división entre ellas no es funcional, sino político-ideológica. Aun así, se encuentra un grado considerable de unidad de acción entre las tres.

Los tipos de fuentes sobre datos de afiliación son las propias confederaciones y los informes elaborados por el Centro di Studi Sociali e Sindacali (CESOS). Las cifras excluyen los afiliados de sindicatos independientes, de los que sólo se disponen estimaciones (alrededor del 15 por cien de la afiliación total a las grandes

confederaciones). Es por esto que las cifras de los años 80 probablemente estén subestimadas con respecto a la década anterior, ya que los sindicatos independientes se han desarrollado sobre todo a partir de los años ochenta. Este deslizamiento puede compensarse en parte con un hecho que apunta en dirección contraria; los sindicatos italianos son bastante flexibles a la hora de la contabilidad de las cuotas, por lo que parece bastante probable que miembros que aparecen como afiliados hayan dejado, en realidad, de pagar las cuotas.

Aunque no hay obligación estatutaria de publicar datos de afiliación por parte de los sindicatos, estos suelen hacerlo sobre una base anual. La oficina central de estadística italiana (ISTAT) no recopila ni publica cifras de afiliación sindical.

Las confederaciones tratan de conservar como afiliados a los parados y jubilados mediante algún tipo de beneficios selectivos y reducción de la cuota. Es por esto que las estadísticas sindicales incluyen a los pensionistas y parados entre sus miembros, aun en el caso de abandono de pago de la cuota. Para las estadísticas los jubilados no son problema pues las tres confederaciones aportan datos de afiliación de los pensionistas por separado. No ocurre así en cambio con los parados, que se mantienen en las tasas de densidad sindical como miembros activos.

Las estadísticas por sexo, sector de actividad y sector público/privado se consiguen a través de los informes de la CESOS, y los estudios de Visser (1988, 1989) ya que las fuentes sindicales no hacen tales distinciones en sus estadísticas. Los datos disponibles son objeto de las siguientes tablas:

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad		total
	bruta	neto	sólo empleados
1950	49.0	40.3	46.5
1960	29.6	21.9	24.1
1970	38.3	32.2	34.8
1975	50.1	42.3	46.0
1979	53.7	43.6	48.6
1980	54.4	43.7	48.6
1983	51.9	38.5	44.4
1984	52.5	37.9	44.0
1985	51.0	35.5	41.4
1988	..	..	39.6

\* Fuente: Visser (1988) y OCDE (1991).

Italia presenta una curva típica de evolución de la afiliación: crecimiento sostenido desde los años 50 hasta la década de los 80 (con un repunte significativo en los años 70) y comienzo del descenso de la tasa inmediatamente después. No obstante, ha mantenido niveles de afiliación considerables y las pérdidas no han sido tan grandes como en otros países europeos.

TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL A LAS CONFEDERACIONES

	1985
CGIL	51.9
CISL	33.4
UIL	14.8
Total	100.0

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 3. AFILIACION SINDICAL POR SECTOR  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE SECTOR	
	Privado	Público
1951	46	45
1961	23	34
1971	36	45
1981	46	50
1985	39	49

\* Fuente: Visser (1988).

## Francia

Al igual que casi todos los países del sur de Europa, el caso francés es también un caso de plurisindicalismo. Las distintas confederaciones, cinco principales, además de organizarse por sectores industriales, se distinguen por sus concepciones político-ideológicas. Las confederaciones tradicionales se organizan por territorio y ocupación, por lo que no es extraño encontrar en una misma empresa varios sindicatos compitiendo por el mismo espacio de representación. En los últimos años ha surgido una tendencia a desarrollar organizaciones sindicales de trabajadores de cuello blanco. Las principales confederaciones son:

- . CGT: Confédération Générale du Travail, de orientación comunista y representación industrial.
- . FO: Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, sindicato general de tipo reformista, desgajada de la CGT en 1948.
- . CFDT: Confédération Démocratique du Travail, organizada sobre la base de la representación industrial.
- . CFTC: Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, de inspiración cristiana.
- . CGC: Confédération Générale des Cadres, sindicato ocupacional de personal ejecutivo.
- . FEN: Fédération de l'Éducation Nationale, sindicato ocupacional del sector de la enseñanza.

En lo que respecta a la medida de la tasa, los sindicatos no tienen obligación de presentar datos de afiliación a los organismos oficiales, estos últimos, por su parte, tampoco publican cifras de afiliación sindical. De otro lado, el sistema de cobro de cuotas, que es la medida utilizada para saber con exactitud el número de afiliados sindicales, es en el caso francés extremadamente flexible y por ello poco operativa. Los sindicatos franceses son débiles financieramente y además no dependen de sus cuotas para el mantenimiento. De ahí que no se preste demasiada importancia a la actualización de datos sobre cuotas al corriente de pago, por lo que las estadísticas existentes no se consideran demasiado fiables.

Es por ello que se recurre a las encuestas o a estimaciones para la determinación de la tasa de afiliación. Todas las realizadas en la última década apuntan en la misma dirección; el sindicalismo francés ha visto perder en los pasados años una parte sensible de sus miembros. Se estima que desde el período 1978-80 a 1984-86 la afiliación ha pasado de un 14 a un 10 por cien, por lo que la tasa de afiliación sindical francesa se sitúa entre las más bajas de Europa.

Las encuestas proporcionan estimaciones diferenciadas por sexo y sector privado o público que, junto con estimaciones y extrapolaciones, constituyen la única vía de desagregación de los datos de afiliación sindical en Francia.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑOS	densidad	sindical
	nota	sólo empleados
1954	20.5	21.1
1962	19.3	19.6
1970	21.3	22.0
1975	21.4	22.5
1979	18.3	19.7
1980	17.3	18.7
1983	15.6	17.3
1984	15.2	17.2
1985	14.5	16.5
1988	..	12.0

\* Fuente: Visser (1989) y OCDE (1991).

TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL POR CONFEDERACIONES

	1965	1985
CGT	49.1	30.6
FO	16.3	24.3
CFTC	2.4	4.1
CFDT	16.2	20.0
CGC	4.1	6.1

\* Fuente: Visser (1988).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION FEMENINA (\*\*)

AÑO	%
1981	15.0
1989	7.0

\* Fuente: OCDE (1988).

\*\* Solamente obreras.

TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR

(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1975	21	22	13	42

\* Fuente: Visser (1988).



## Portugal

No ha sido hasta el principio de los años 80 cuando puede hablarse de un sistema de sindicalismo libre en Portugal; la dictadura militar no permitió el establecimiento de un sistema de relaciones industriales democrático. A partir de 1979, con la normalización de un marco laboral estable, el mapa sindical portugués queda definido por el bisindicalismo. Las dos Confederaciones predominantes son:

- . CGTP-IN, Confederación de sindicatos nacionales generales, determinada políticamente por el partido comunista portugués.
- . UGT, cercana a los otros dos partidos de izquierda existentes, el socialista y el socialdemócrata.

Además existen otros sindicatos no afiliados que representan según cifra Pinto (1990) alrededor del 20 por cien.

La CGTP-IN se articula en una doble estructura, basada en las federaciones de industria y los territorios. La UGT, por el contrario, se basa en grandes sindicatos nacionales y regionales, coordinados por la confederación. Sólo posee tres federaciones de industria. Las dos centrales mantienen posiciones contrarias y a menudo enfrentadas. Mientras que la UGT apuesta por la reforma del sistema desde su plena aceptación, la central comunista es mucho más radical, ideologizada y opuesta a la política de consenso.

La única fuente fiable de datos proviene de un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social portugués, en el que la medida de la implantación sindical en el país se obtiene a través de la combinación de tres indicadores:

- El número de delegados asistentes a los Congresos sindicales.
- El número de afiliados declarados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
- El número de representantes sindicales en las elecciones sindicales.

Estas tres medidas dan una idea similar del montante de afiliación de los trabajadores portugueses. Aun así, sólo existen cifras para dos períodos: 1974-78 y 1978-84. Si atendemos a las cifras proporcionadas por los sindicatos, la afiliación se situaría en torno al 75 por cien, lo que a todas luces parece para los estudiosos de las relaciones industriales en este país, exagerado. Según Pinto (1990), la afiliación sindical real no superaría el 40 por cien, concentrada sobre todo en el sector público y empresas nacionalizadas.

No se sabe si estos datos incluyen los parados, jubilados y trabajadores independientes. Tampoco hay desagregación de las cifras por sexo.

**TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL**

AÑO	%
MEDIA 1979-84	58.8
MEDIA 1985-86	51.6
1988	(30.0)

1. Según estimación.

\* Fuente: OCDE (1991).

## Dinamarca

El sindicalismo danés se caracteriza por una estructura basada en el ámbito local, donde los sindicatos operan con gran autonomía. Al contrario que muchos países europeos, en el caso danés los sindicatos han seguido creciendo aun después de la recesión económica.

La estructura sindical local se asocia a una estructura confederal; existen dos grandes confederaciones, la LO (Landsorganisationen i Danmark) y la FTF (Faellesradet for Danske Tjenestemandes og Funktionærorganisationer). La primera agrupa a los trabajadores manuales, y la segunda a los de cuello blanco. Además existen asociaciones de cuadros y técnicos que son considerados como sindicatos, de los cuales el más importante es el Akademikernes Centralorganisation (AC), que reúne a los empleados profesionales.

Los datos proporcionados por las centrales son recogidos y publicados por la oficina nacional de estadística, a través de la publicación Statistisk Årbog con una periodicidad anual. Los sindicatos daneses gestionan el subsidio de desempleo, por lo que en las cifras sindicales se incluye a los parados. Los trabajadores independientes y los jubilados normalmente no se incluyen, salvo en el caso de la L.O. De cualquier forma, los jubilados en esta confederación no representan más allá del 3 ó 4 por cien. Las mujeres representan un porcentaje muy apreciable de la afiliación total, entre un 42.6 y un 45.4 por cien del total en 1982.

La diferenciación por tipo de sector de la economía: sector público/privado es proporcionada muchas veces por estudios y encuestas ya que la complejidad del sindicalismo danés, con confederaciones y sindicatos independientes operando al mismo tiempo, hace difícil la separación. Puede tenerse una idea aproximada a

través del recuento por ocupaciones típicamente del sector público.

**TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL**

AÑOS	densidad	
	bruta	sólo empleados
1960	58.1	..
1960	63.1	64.5
1970	64.4	65.3
1975	68.9	73.5
1979	78.6	84.8
1980	79.8	86.9
1983	82.0	93.1
1984	82.2	92.9

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL POR CONFEDERACIONES

	LO	FTF	AC
1960	80.1	11.6	1.4
1970	75.0	13.1	2.8
1975	71.6	16.1	3.2
1980	71.0	15.9	3.5
1984	70.4	15.6	3.7

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION FEMENINA

AÑO	%
1950	32
1971	36.2
1984	78

\* Fuentes: Visser (1988) y OCDE (1991).

**TABLA 4. AFILIACIÓN SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1950	57	44	..	..
1960	65	53	..	..
1970	71	55	..	..
1984	87	79	81	82

\* Fuente: Visser (1988).

Dinamarca, de acuerdo con el modelo escandinavo de afiliación sindical, ha visto crecer de manera continuada sus tasas de sindicación a lo largo de los últimos cuarenta años. La razón principal para el aumento de la afiliación aun después de los años 80, estriba, entre otras razones, en la gestión del subsidio de desempleo por parte de los sindicatos, lo que introduce un grado notable de compulsividad en la afiliación. De otro lado, la participación femenina en el sindicato ha crecido extraordinariamente en estos años (ver tabla nº 3). La tasa global de afiliación se sitúa entre las más altas de Europa.

## Noruega

Existen, como en el caso danés, sindicatos de trabajadores manuales, de cuello blanco, asociaciones profesionales y sindicatos independientes. Las confederaciones existentes son:

- Landesorganisasjon i Norge (LO), o confederación general de sindicatos noruegos.
- Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), federación que agrupa a las asociaciones profesionales.
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), confederación de sindicatos ocupacionales.

Todos ellos proporcionan sus datos a la oficina central de estadística que los publica anualmente a través de el Statistisk Arbok. Aunque los miembros afiliados incluyen los trabajadores independientes afiliados a las asociaciones profesionales, las cifras publicadas para la comparación europea (Visser, 1989; OCDE, 1991) prefieren sustraerlos para lograr una mayor coherencia en las comparaciones.

Asimismo, las cifras de la principal confederación, la LO, incluyen parados, retirados y trabajadores en baja. La estimación de la importancia cuantitativa de estos colectivos se sitúa entre el 12 y el 21 por cien<sup>5</sup>.

Las únicas cifras separadas por sexo las proporciona la LO, que sitúa la tasa de afiliación femenina en 1989 en un 38 por cien. La clasificación por rama de actividad es sencilla, ya que casi todos los sindicatos se distinguen por sector, a

excepción de algunos sindicatos profesionales, que por lo general operan en el sector público y los servicios sociales y personales. La distinción entre sector privado y público puede hacerse mediante la extrapolación de miembros de la federación de funcionarios.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad sindical		total
	bruta	neto	sólo empleados
1950	50.2	..	50.6
1960	62.8	..	63.8
1970	62.9	..	63.5
1975	58.8	..	60.4
1979	60.8	52.6	62.2*
1980	62.7	53.7	64.0
1983	62.2	52.8	64.6
1984	63.2	53.8	65.5
1985	63.0	53.6	64.9

\* Fuente: Visser (1989).

De acuerdo a la tendencia general, la afiliación sindical en Noruega aumentó de forma constante hasta la década de los 80. En contraposición a muchos de los países europeos, y en consonancia con el modelo escandinavo, los sindicatos noruegos han mantenido sus tasas de afiliación muy altas a lo largo de la década de los 80.



TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL A LAS CONFEDERACIONES

AÑO	LO	AF	YS
1980	70.8	6.2	9.1
1985	66.6	7.7	10.9

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION FEMENINA \*\*

AÑO	%
1950	29
1960	33
1970	35
1980	34
1985	32

\* Fuente: Visser (1988).

\*\* Los datos corresponden sólo a la LO.

**TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1960	60	55	53	81
1970	61	59	52	87
1980	63	63	50	95
1985	61	62	..	..

\* Fuente: Visser (1988).

## ecia

1 consonancia con el modelo escandinavo del que forma parte, y del que quizás  
 i su mejor representante, el sindicalismo sueco se caracteriza por la centralización  
 el modelo concertado de relaciones laborales. Existen varias confederaciones, una  
 3 ellas agrupación de sindicatos generales y el resto especializada por grupos  
 cupacionales. Las más relevantes son:

- . LO: Landsorganisationen i Sverige, agrupación de sindicatos generales.
- . TCO: Tjänstemännens Centralorganisation, confederación de sindicatos del sector público.
- . SACO-SR, Sveriges Akademikers Centralorganisation, federación sindical de asociaciones profesionales y funcionarios.
- . SAC: Sveriges Arbetares Centralorganisation, confederación sindical general, de mucha menor importancia cuantitativa.

as cifras de afiliación son recogidas por los sindicatos y compiladas y publicadas por la oficina central de estadística, a través de el Statistisk Årsbok för Sverige. Incluye los sindicatos manuales y no manuales, las asociaciones profesionales y sindicatos independientes. A excepción de la LO, las cifras sindicales del resto de las confederaciones permiten separar a los parados, jubilados, estudiantes y trabajadores independientes. A través de un estudio de Kjellberg, citado por la OCDE, se conoce la afiliación neta de la principal confederación (LO). Visser, de otro lado, ha calculado sobre estimaciones los miembros activos -excluyendo jubilados, autónomos y estudiantes-, de los sindicatos suecos para el período 1950-

85.

Los datos de afiliación femenina son proporcionados por todas las organizaciones sindicales, siendo de alrededor del 50 por cien -para 1988-, sobre la afiliación total. Asimismo, es posible saber, a través de los sindicatos y otros estudios la separación por rama de actividad y sector de la economía.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad sindical		total
	bruta	neta	sólo empleados
1950	67.7	65.5	.
1960	73.0	69.4	.
1970	73.2	66.4	67.6
1975	80.7	72.9	74.2
1979	87.1	77.4	79.2
1980	88.0	78.2	79.9
1983	90.5	79.4	82.5
1984	91.6	80.2	83.0
1985	91.5	80.3	82.8
1988	..	..	85.3

\* Fuente: Vincer (1989) y OCDE (1991).

TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL POR CONFEDERACIONES

AÑO	LO	TCO	SACO-SR	SAC
1975	62.8	31.2	5.4	0.6
1980	60.7	29.8	6.4	0.5
1985	60.1	32.0	7.5	0.4

\* Fuente: Vissar (1989).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1970	53.7
1975	68.2
1980	78.9
1985	85.9
1988	88.3

\* Fuente: OCDE (1991).

**TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1950	73	51	65	67
1960	80	54	70	68
1970	70	62	65	70
1980	83	74	77	81
1985	92	71	77	87

\* Fuente: Visser (1988).

Suecia vuelve a ser exponente del modelo escandinavo de sindicación: tasas muy altas de afiliación, constantes a través de la crisis, con una muy significativa participación femenina en la afiliación total y con niveles parecidos de sindicación, tanto entre los trabajadores manuales como no manuales y entre sector público y sector privado.

## **Finlandia**

El sistema de sindicalismo es muy similar al de Suecia. Existen dos grandes confederaciones; la SAK, agrupación de sindicatos generales finlandeses, y TVK, que reúne a los trabajadores del sector público, normalmente bajo la categoría de trabajadores no manuales.

El anuario estadístico de Finlandia publica anualmente los datos de afiliación recogidos a través de los sindicatos. Incluyen, sin distinción, datos de parados, jubilados y otras categorías fronterizas de población activa. Las estimaciones calculan que un 17.5 por cien de la afiliación total en 1989 formaba parte de estos colectivos.

Las estadísticas sindicales de afiliación por sexo son incompletas. Sin embargo, a través de encuestas y extrapolaciones, se han podido reconstruir las series de sindicalización femenina. El método ha sido el mismo para la distinción entre tipo de empleo y sector. La evolución de la afiliación se corresponde con el patrón escandinavo.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	TASA GLOBAL	
	registrados (tasa bruta)	sólo ocupados
1970	58.8	51.4
1975	78.3	67.4
1980	85.8	69.8
1985	86.6	68.6
1989	90.0	71.3

\* Fuente: OCDE (1991).

TABLA 2. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1989	74.9

\* Fuente: OCDE (1991).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION POR SECTOR

AÑO	PRIVADO	PUBLICO
1989	64.6	85.7

\* Fuente: OCDE (1991).



## **Austria**

Paradigma de la acción concertada, el sistema de sindicalismo austríaco se caracteriza por la centralización del movimiento sindical. Existe una única confederación reconocida: la österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), a partir de la cual se conocen y son publicadas las cifras de afiliación.

La confederación no proporciona de forma separada los miembros jubilados, que por las estimaciones representan un número apreciable del montante total (10-15 por cien), por lo que es conveniente tomar en consideración la posible sobreestimación de los datos de cara a las comparaciones internacionales. Aunque los parados están incluidos y no diferenciados, la tasa de afiliación no varía sensiblemente por este hecho (se calcula alrededor del uno por cien de los efectivos). Los datos de afiliación por género, rama de actividad y sector de la economía son proporcionados por los informes de los sindicatos.

Austria ha perdido parte de su afiliación como consecuencia de la crisis (comienza a descender en la mitad de los años setenta). Sin embargo, ha mantenido con escasas variaciones una tasa alta de afiliación sindical a través de los años 80.

TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL

AÑO	densidad	
	bruta	sólo empleados
1950	62.3	66.5
1960	63.4	65.8
1970	62.1	63.6
1975	58.5	59.8
1979	58.0	59.2
1980	58.4	59.6
1983	58.0	60.7
1984	58.2	61.0
1985	57.9	60.6

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 2. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1970	44.6
1980	40.1
1985	36.7

\* Fuente: OCDE (1991).

TABLA 3. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1951	64	53	54	84
1961	71	52	..	..
1971	73	50	57	84
1980	65	51	..	..
1985	65	51	52	71

\* Fuente: Visser (1988).

## Suiza

El sistema de relaciones industriales suizo puede considerarse como de plurisindicalismo con varias confederaciones de distinta tendencia político-religiosa.

Son:

- . Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), confederación nacional de sindicatos generales.
- . Christlich-Nationaler Gewerkschaftsbund (CNG), confederación de sindicatos cristianos.
- . Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA), federación sindical de trabajadores liberales.
- . Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA), agrupación de sindicatos de empleados de cuello blanco.

Los sindicatos declaran sus datos de afiliación a la oficina suiza de estadística, que los recopila y publica anualmente. Estos datos contienen cifras de todas las confederaciones pero excluyen a los sindicatos independientes.

A excepción del sindicato de trabajadores del sector público, los sindicatos incluyen a parados y jubilados. A través de estudios, hay una estimación bastante aproximada de la cifra real de afiliación, con la exclusión de estos colectivos.

La principal confederación de sindicatos suizos, la SGB, publica mensualmente datos desagregados por sexo y sector de actividad. Para los sindicatos pequeños

e independientes la desagregación se ha realizado siguiendo los resultados de estudios y encuestas.

**TABLA 1. TASA DE AFILIACION SINDICAL**

AÑO	densidad		total
	bruta	neta	sólo empleados
1950	38.8	37.5	..
1960	36.4	35.0	..
1970	30.3	29.2	29.2
1975	33.5	32.2	32.4
1979	33.2	31.9	32.0
1980	32.6	31.3	31.4
1983	31.7	30.4	30.7
1984	31.3	29.9	30.3
1985	30.6	29.3	29.6
1987	..	..	26.0

\* Fuente: Visser (1989) y OCDE (1991).

TABLA 2. AFILIACION PORCENTUAL A LAS CONFEDERACIONES

AÑO	SGB	CNG	LSFA	VSA
1960	59.1	0.8	2.5	13.9
1970	54.9	1.8	2.3	15.5
1975	53.1	2.0	2.4	15.7
1980	51.7	1.6	2.5	16.2
1985	51.2	2.3	2.6	17.2

\* Fuente: Visser (1989).

TABLA 3. TASA DE AFILIACION SINDICAL FEMENINA

AÑO	%
1970	11.1
1975	12.3
1980	13.6
1985	13.1
1988	12.7

\* Fuente: OCDE (1991).

**TABLA 4. AFILIACION SINDICAL POR EMPLEO Y SECTOR**  
(en porcentajes)

AÑO	TIPO DE EMPLEO		TIPO DE SECTOR	
	Manual	No Manual	Privado	Público
1950	37	38	32	74
1960	35	34	30	75
1970	33	26	25	68
1980	40	34	27	62
1985	..	..	25	61

\* Fuente: Vlasar (1988).

La afiliación sindical se ha mantenido, con ligeras variaciones, alrededor del 30 por cien de la fuerza de trabajo afiliada durante todo el período considerado (1950-85). En comparación con la media de los países europeos, es una tasa relativamente baja, pero, al contrario que en la mayoría de los movimientos sindicales del entorno, la afiliación sindical en Suiza no se ha visto afectada por la crisis, manteniéndose constante incluso en la década de los años 80.

Después del repaso por cada uno de los países europeos a propósito de la metodología y disponibilidad de datos sobre afiliación sindical, propongo, a manera de síntesis, la comparación de métodos, fuentes y datos con el fin de conseguir una visión general en el entorno europeo.

En cuanto a los métodos y fuentes de afiliación sindical las características comunes más significativas entre países son:

- En términos generales, las estadísticas de afiliación sindical básicas provienen de los sindicatos individuales, con sensibles diferencias en la calidad y rigor de las cifras.
- Excepto en Holanda, la publicación de las cifras de afiliación tiene carácter anual, ya que normalmente este tipo de datos no tiene fluctuaciones cíclicas cortas.
- Algunos de los países europeos mantienen agencias independientes -normalmente oficiales-, para la publicación, contraste y estudio de datos de afiliación (Dinamarca, Alemania Federal, Irlanda, Reino Unido, Holanda y los países escandinavos).
- Uno de los mayores problemas para la comparación internacional de datos de afiliación es el tratamiento y categorización de algunos colectivos "frontera", tales como parados, jubilados, estudiantes o trabajadores en prácticas, retirados por enfermedad, o trabajadores independientes. Se ha tratado de aislar a estos colectivos, o al menos de contabilizar su peso cuantitativo dentro de las organizaciones sindicales. Este ha sido el propósito para presentar cifras netas y brutas de afiliación, ya que además, a raíz de



la recesión económica, estos colectivos, y sobre todo los parados, han crecido sustancialmente en el conjunto de la fuerza de trabajo.

- Bélgica y Dinamarca son los dos casos donde ha quedado clara, la inclusión de los parados dentro de las estadísticas de afiliación debido a la responsabilidad y competencias de los sindicatos en la gestión del subsidio de desempleo.
- En cuanto al nivel de desagregación de los datos de sindicalización, las diferencias entre países también son notables. Generalmente hay una coincidencia entre el desarrollo del país en general, desarrollo del movimiento sindical así como agencias independientes de recogida y análisis de datos y calidad/cantidad de información ofrecida. Donde la recopilación y publicación de los datos depende de las organizaciones sindicales y es de carácter voluntario, se encuentra, en términos generales, una menor precisión y fiabilidad en los datos.

A continuación se presenta un cuadro resumen de los métodos y fuentes empleados en los distintos países europeos para el hallazgo de los datos de afiliación sindical:

# **MÉTODOS Y FUENTES DE DATOS DE AFILIACIÓN EN EUROPA**

<b>Países</b>	<b>Fuentes</b>	<b>Periodici- dad</b>	<b>Agencias</b>	<b>Prov. de Informac.</b>	<b>Colectivos incl.</b>
AUSTRIA	confederaciones	anual	no	voluntaria	parados: si jubilados: si
BELGICA	confederaciones	anual	no	voluntaria	parados: si jubilados: algunos
DINAMARCA	confederaciones	anual	Danmarks Statistik	voluntaria	parados: si jubilados: algunos
FINLANDIA	confederaciones	anual	Agencia Central Estadist.	voluntaria	parados: si jubilados: si
FRANCIA	confederaciones	anual	no	voluntaria	parados: algunos jubilados: algunos
REPÚBLICA FEDERAL	confederaciones	anual	Statistich es Bundesam t	voluntaria	parados: algunos jubilados: algunos
GRECIA	ISE	..	no	voluntaria	parados: ? jubilados: ?
IRLANDA	sindicatos individuales	anual	-RFS -Mº Trabajo -ICTU	compulsiva	parados: algunos jubilados: algunos
ITALIA	confederaciones	anual	no	voluntaria	parados: algunos jubilados: si

Países	Fuentes	Periodicidad	Agencias	Prov. de informac.	Colectivos incl.
LUXEM-BURGO	sindicatos	anual	no	voluntaria	parados: algunos jubilados: algunos
PAISES BAJOS	confederaciones	cuatrim. bianual	Central Bureau voor de Statistiek	voluntaria	parados: algunos jubilados: algunos
NORUEGA	confederaciones	anual	Statistik Arbog	voluntaria	parados: si jubilados: si
PORTUGAL	Mº de Empleo y SS	..	no	voluntaria	parados: ? jubilados: ?
SUECIA	confederaciones	anual	Statistisk Arbog	voluntaria	parados: algunos jubilados: algunos
SUIZA	confederaciones	anual	Statistisch eJahrbuch	voluntaria	parados: si jubilados: si
GRAN BRETAÑA	sindicatos individuales	anual	Certificat. Office TUC Mº Trabajo	compulsiva	parados: algunos jubilados: algunos

\* Fuente: Walsh (1985) y elaboración propia.

En el intento de una evaluación más precisa de la importancia cuantitativa de los colectivos con dificultad para ser incluidos en la población activa o, si se quiere, para determinar cuántos afiliados no ocupados incluyen las tasas de afiliación en los países europeos<sup>6</sup>, la OCDE ha elaborado la siguiente tabla, que da idea de la necesaria "depuración" a la que han de someterse las estadísticas de afiliación sindical, cuando lo que se quiere analizar es la densidad sindical, o la relación entre afiliados y asalariados ocupados.

**COMPOSICION DE AFILIADOS SINDICALES:**  
**PROPORCION DE PERSONAS NO EMPLEADAS**  
 (jubilados, parados y estudiantes; %)

	1970	1988/89
AUSTRIA <sup>a</sup>	15.0	21.5
BELGICA	16.2	31.7
DINAMARCA	3.6	14.9
FINLANDIA	12.6	20.9
ALEMANIA	13.1	15.3
ITALIA	11.1	39.2
HOLANDA	8.5	17.4
NORUEGA	13.0	15.8
SUECIA	8.7	11.4
SUIZA	10.1	13.1
G.B. <sup>b</sup>	10.0	10.0
<b>MEDIA <sup>c</sup></b>	<b>10.4</b>	<b>17.3</b>

<sup>a</sup> Sin los parados; <sup>b</sup> Tasa estimada; <sup>c</sup> Tasa media no ponderada.

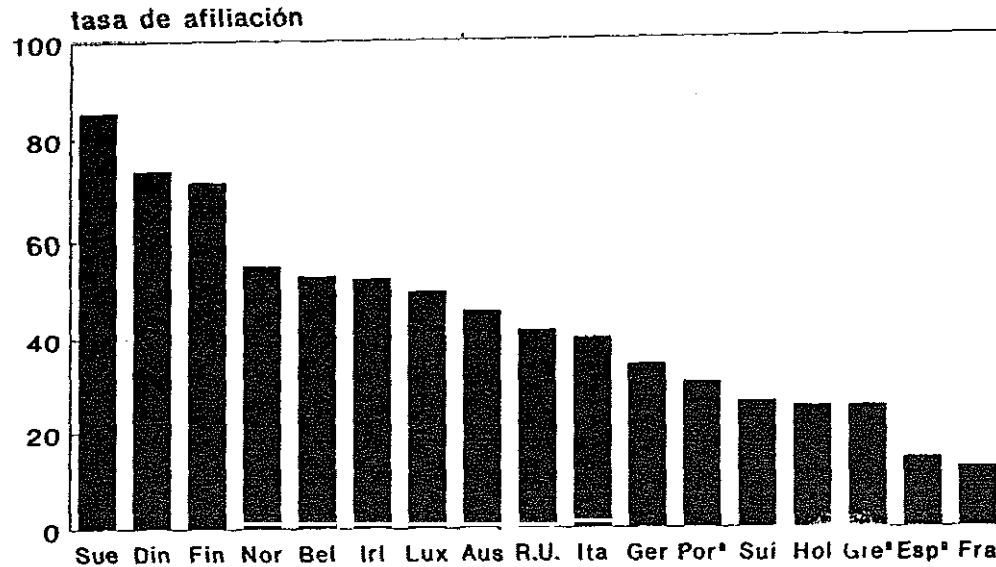
<sup>6</sup> Fuente: OCDE (1991).

Los datos muestran el aumento significativo del incremento de los afiliados no ocupados en todos los países analizados. Las consecuencias de la recesión económica, con el aumento del desempleo, y la tendencia al envejecimiento de la población activa, dan como resultado un espectacular crecimiento del porcentaje de miembros sindicales en la frontera (parados) o fuera de la población asalariada. La heterogeneidad en la base de representación sindical no termina en la diversidad de los trabajadores propia de las estructuras productivas complejas, sino que ha de hacer frente a retos de articulación y agregación de intereses más allá de la esfera tradicional del mundo del trabajo.

En cuanto a la comparación de las cifras de afiliación sindical, observamos grandes diferencias entre los países, hasta el punto de que, por ejemplo, entre el país europeo de mayor afiliación sindical; Suecia (85%) y el más débil en afiliación, Francia (12%), existen más de 70 puntos porcentuales de diferencia. Esto significa que, además de la situación geográfica y de la consideración genérica de países europeos, es necesario avanzar hipótesis que intenten explicar, a través del específico desarrollo de los movimientos sindicales en los países objeto de estudio, tales diferencias. Los gráficos a continuación dan idea de las diferencias cuantitativas en la distribución de la afiliación así como la distinta asignación entre los países de la afiliación sindical según variables significativas.

Graf. 3.1

# DENSIDAD SINDICAL EN LOS PAISES EUROPEOS, 1988

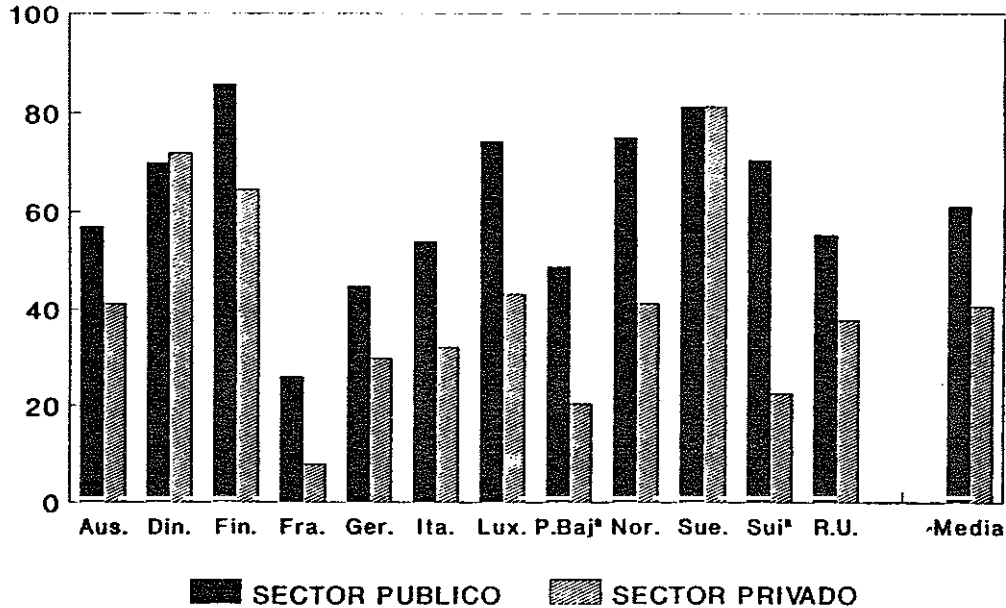


- Las tasas para Portugal y Grecia son estimaciones  
 - La tasa de España corresponde a los resultados de la encuesta: "Estructura, biografía y conciencia de clase" (1991).  
 - Fuente: OCDE (1991)

Graf 3.2

TASA DE AFILIACION POR S.PUBLICO Y PRIVADO EN EUROPA,1988

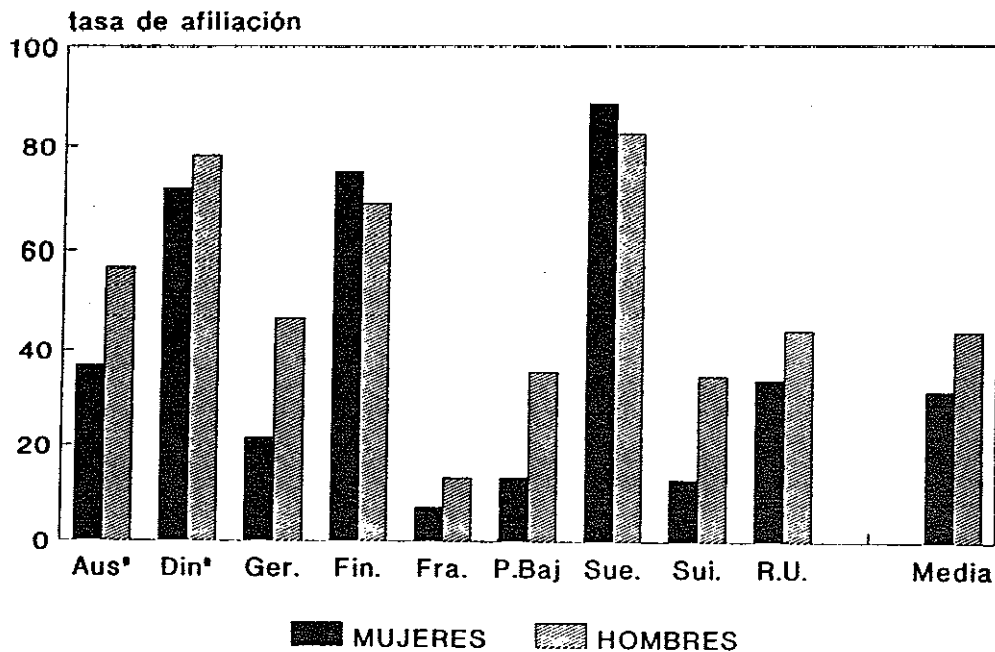
tasa de afiliación



\*- Los países señalados corresponden a 1985

- Fuente: OCDE (1991)

**Graf 3.3**  
**AFILIACION SINDICAL POR GENERO, 1989**



<sup>a</sup>- Los países señalados corresponden a 1985

- Fuente: OCDE (1991)



### **3.3.- Evolución de la tasa de afiliación sindical: Factores explicativos**

En el segundo capítulo de este trabajo he analizado los diferentes modelos teóricos y formulaciones empíricas relativas a la explicación de los factores determinantes de la variación en los niveles de afiliación.

En este apartado propongo la aplicación de esos modelos al caso europeo. Dos estudios ya comentados, el informe de la OCDE y los trabajos de Visser<sup>7</sup> servirán de base para la exposición. He tomado en consideración tres modelos:

- . El cambio estructural o transformaciones de largo plazo.
- . El ciclo económico o variaciones cíclicas de corto plazo.
- . Los aspectos organizacionales y las políticas sindicales.

A través del repaso de estos modelos trataré de argumentar las variaciones en la tasa de afiliación desde una doble perspectiva; primera, la de las diferencias de la sindicalización a lo largo del tiempo, y segunda, el diferencial de afiliación entre los distintos países objeto de estudio.

### 3.3.1.- LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES O DE LARGO PLAZO:

Uno de los hechos más destacables, y al mismo tiempo generalizado, es los efectos de las transformaciones en la estructura ocupacional del empleo. La pregunta que surge cuando se analizan estos cambios es la de hasta qué punto han influido en los niveles de crecimiento sindical. Comenzaré con la explicación de estas transformaciones. Los cambios más significativos en la estructura ocupacional y del empleo durante los últimos cincuenta años han sido:

- El número de asalariados se ha incrementado a lo largo del siglo.
- El empleo en la agricultura ha descendido sensiblemente en todo este período.
- Se produce un trasvase constante de la fuerza de trabajo manual hacia la no manual.
- Incremento progresivo y persistente del número de mujeres en la fuerza de trabajo.
- Crecimiento del empleo en el sector público.
- Aumento notable del sector servicios, pasando a ser mayoritario en todas las economías desarrolladas.

¿Qué implicaciones han tenido estos cambios para el sindicalismo? ¿De qué forma han afectado a las variaciones en la tasa de afiliación sindical? Los cambios en la estructura ocupacional ¿han favorecido o perjudicado al movimiento sindical?:

El descenso progresivo de la mano de obra ocupada en el sector agrícola no ha supuesto una desventaja para el desarrollo del movimiento sindical. Secularmente, los agricultores han sido un colectivo difícil de organizar sindicalmente. Luego la caída de la población activa en la agricultura benefició, sobre todo a partir de los

años 30, cuando el descenso en el sector primario se hizo más notable, el ascenso en la densidad sindical, tanto por la propia caída de miembros potenciales, como por el descenso de miembros potenciales difíciles de sindicalizar. En la actualidad, debido al estancamiento del sector primario de la economía, no se aprecian efectos sobre las tasas de afiliación.

Paralelo al descenso del empleo en la agricultura, el empleo industrial creció en la primera mitad del siglo, absorbiendo los trabajadores procedentes de la agricultura. Después de 1960, sin embargo, el empleo industrial comienza a descender en los países europeos. Teniendo en cuenta que las tasas de densidad sindical más altas se concentran en el sector industrial, podemos preguntarnos cómo ha afectado este descenso a la sindicalización. Paradójicamente, los datos muestran una evolución en sentidos opuestos entre el empleo industrial y la afiliación sindical. En casi todos los países europeos, a pesar del descenso del empleo industrial a partir de la década de los 70, la afiliación en este sector creció sensiblemente. Varias razones han sido expuestas para comprender este fenómeno: las mayores reducciones en empleo industrial en esta etapa se han producido en sectores de escasa concentración del empleo, con un importante peso de las pequeñas empresas y conformado por grupos de trabajadores escasamente sindicalizados (mujeres, inmigrantes, trabajadores descualificados). Al tiempo, las grandes empresas, previamente mejor organizadas sindicalmente, se resistieron contra los empresarios y el Estado a la pérdida de puestos de trabajo. Una tercera razón, vendría justificada por el hecho de la política de "segregación" de los sindicatos, de tal forma que la contratación de trabajadores estaría influida por los sindicatos, con un mecanismo selectivo de contratación de trabajadores más cercanos al movimiento sindical, estableciendo entonces una especie de círculo entre contratación y afiliación.

Esta tendencia fue general en Europa durante la década de los 70. Sin embargo, los

años siguientes rompieron la homogeneidad en el crecimiento de los movimientos sindicales. Así, mientras que en países como Suecia, Noruega, Dinamarca y Alemania Federal, la tendencia hacia el crecimiento sindical no se invirtió, o al menos se estabilizó sin grandes pérdidas, países como Italia, Francia Holanda o Gran Bretaña vieron descender drásticamente su tasa de afiliación sindical en la industria. La explicación de esta diversidad encuentra su lógica en el diferente impacto de la crisis industrial entre los países. Allí donde la recesión ha sido larga y profunda, ni siquiera las empresas o contextos más sindicalizados han podido hacer frente al cierre de empresas y pérdida de puestos de trabajo. La distinta evolución e impacto de la crisis ha abierto una brecha entre los países europeos, que se ha reflejado en las variaciones inter-nacionales en las tasas de afiliación sindical.

Paralelamente al descenso del empleo industrial, se ha producido el incremento del empleo en el sector servicios. Este fenómeno, generalizado en el mundo desarrollado, es de tal magnitud que en la actualidad más de la mitad del empleo se concentra en el sector terciario o de servicios. Tradicionalmente, los trabajadores no manuales presentan menores tasas de afiliación que los trabajadores manuales, si bien tanto por el aumento secular del sector como por las iniciativas sindicales para incorporar a los trabajadores de cuello-blanco al movimiento sindical, la tendencia se está invirtiendo en la mayor parte de los países europeos. No obstante, y como analicé en el marco teórico, el sector terciario y los trabajadores que lo componen es un conglomerado de situaciones e intereses distintos, y por tanto con medios y formas de representación no homogéneos.

La expansión del sector público, en términos de empleo y sindicación, puede considerarse también característica común en los países europeos, sobre todo después de la segunda guerra mundial cuando los Estados democráticos asumen

la tarea de Estados benefactores. En todos los países, en mayor o menor medida, la expansión del sector público ha beneficiado las tasas de densidad sindical, pues un porcentaje muy importante de los trabajadores del sector público están afiliados.

En términos generales, las variables más discriminatorias para hablar de distintos niveles de afiliación entre los trabajadores "white-collar" son la distinción sector público sector privado, el tamaño de empresa y correlacionado, el grado de concentración del empleo. Es decir, allí donde los trabajadores no manuales desempeñan sus labores en empresas grandes, del sector público, y con una considerable concentración del empleo, se encuentran tasas de afiliación sindical altas, y por el contrario, en el sector privado, en pequeñas empresas con escasa concentración de empleo, el nivel de densidad sindical de estos trabajadores es bajo.

El incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo ha sido otro de los retos para el sindicalismo. Históricamente basado en la mano de obra masculina, el movimiento sindical ha tenido que abrirse a una realidad cada vez más palpable; el creciente número de mujeres en el mercado de trabajo. Normalmente, como ya se discutió, las cifras muestran una menor participación femenina en el sindicato. Aunque hay diferencias en el tiempo, de manera que cada vez más trabajadoras se afilian, y según los países -en los países nórdicos hay cuasi paridad entre miembros sindicales femeninos y masculinos-, la realidad sigue mostrando una menor tendencia de las mujeres hacia el movimiento y la representación sindicales. Aunque este fenómeno haya sido explicado en términos de la correlación existente entre el empleo femenino y varias características de los sectores y ocupaciones donde se concentra el empleo de las mujeres: trabajo a tiempo parcial, en sectores con baja densidad sindical, en empresas pequeñas..., sigue siendo necesario un análisis histórico y antropológico del papel de las mujeres en la esfera de los asuntos

públicos.

Estas transformaciones han sido comunes al mundo industrializado, pero no han afectado de igual forma a todos los países. La pregunta siguiente entonces es si el distinto impacto de estos cambios entre los países europeos ayuda a explicar las diferencias de afiliación entre ellos. El análisis de los estudios comentados ha operacionalizado el efecto de los cambios ocupacionales y de empleo sobre la tasa de afiliación sindical. Los resultados son los siguientes:

#### EFFECTO DE LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES DEL EMPLEO SOBRE LA AFILIACION

Países	Período	Cambio en la Tasa	Efecto Estructural*
AUSTRIA	1970-88	-12.2	-3.4
ITALIA	1977-88	-9.7	-3.5
ALEMANIA	1970-86	3.6	-0.1
HOLANDA	1975-88	-10.0	-1.8
NORUEGA	1972-88	4.5	-2.8
SUECIA	1970-88	17.6	-2.5
G.B.	1970-89	-5.7	-3.9

\* El "efecto estructural" significa el cambio en la tasa de afiliación que habría resultado de la redistribución del empleo si las tasas en los sectores de actividad hubiesen permanecido constantes.

\*\* Fuente: OCDE (1991).

A pesar del diferente impacto de estas transformaciones según los países, ya que tanto el fenómeno de reestructuración del empleo como la respuesta sindical varían

de un sistema a otro, pueden establecerse conclusiones generales a propósito de la influencia de los factores estructurales en la variación de las tasas de sindicalización:

- a) Hasta los años 60 las transformaciones sectoriales del empleo fueron favorables al crecimiento de la afiliación, debido fundamentalmente al descenso del empleo agrícola y el aumento paralelo del empleo industrial.
- b) A partir de mediados de la década de los 60, cuando el efecto del descenso del empleo agrícola quedó neutralizado y el empleo industrial alcanzó su cota máxima, la relación comienza a cambiar de signo.
- c) Así, durante los años 70 y 80, los cambios sectoriales del empleo, junto a transformaciones simultáneas en la composición ocupacional y sexual de la fuerza de trabajo presionaron negativamente en el crecimiento de la afiliación. Esta coyuntura desfavorable para los sindicatos fue compensada por el rápido y sustancial crecimiento de la afiliación en el sector público.
- d) El efecto estructural sólo ayuda a explicar parte del crecimiento sindical y parte de su descenso. Tales cambios estructurales no han sido tan rápidos como para dar cuenta de las variaciones en la tasa de afiliación de una década a otra. Los efectos de la estructura tienen su importancia en el largo plazo, pero no pueden explicar satisfactoriamente los movimientos cíclicos o de corto plazo en la afiliación sindical europea.

### **3.3.2.- EL CICLO ECONÓMICO Y LAS VARIACIONES A CORTO PLAZO:**

Como ya revisé en el capítulo anterior, el modelo de ciclo económico intenta explicar las variaciones año a año en la tasa de afiliación poniendo en relación la tasa de cambio en los precios, los salarios y el desempleo.

Este modelo se ha testado empíricamente en algunos países europeos con divergencias en los resultados. Bain y Elsheikh (1976) encuentran alrededor de un 60 por cien o más de la varianza explicada para los casos de Reino Unido, Estados Unidos, Australia y Suecia. Visser (1987) llega a similares resultados aplicando el modelo de los primeros a Holanda. Sin embargo, no está de más repasar las críticas -ya comentadas-, que pueden realizarse al modelo:

- El modelo hace recaer la decisión última de afiliación sobre el trabajador. Pero esa decisión no está tan influenciada por las condiciones tales como precios, salarios y desempleo sino que también pueden estar solapando las decisiones empresariales de política de contrataciones y despidos, anteriores entonces a la decisión de la pertenencia o no a un sindicato.
- El modelo resulta demasiado simplista al obviar la influencia de la organización y sus líderes sobre la variación en sus miembros. No parece adecuado considerar a las organizaciones como mera suma de decisiones individuales de idéntica influencia.
- A pesar de la potencialidad explicativa de los modelos de ciclo económico, parte de la varianza queda sin aclarar, dejando un lugar para interpretaciones complementarias.



### 3.3.3.- LA ORGANIZACIÓN Y LAS POLÍTICAS SINDICALES:

Se trata de insistir en la posibilidad de hallazgo de modelos o patrones sindicales que toman como referencia los factores organizacionales y de liderazgo como variables significativas en relación a las variaciones en la afiliación sindical.

En primer término, puede suponerse una relación entre propiedades organizacionales y afiliación sindical, de manera que los sistemas de relaciones industriales con organizaciones caracterizadas como neocorporatistas (centralizadas, jerárquicamente ordenadas, compulsivas, con monopolio de representación...) habrían conseguido mayores tasas de afiliación y una mayor estabilidad de la misma. Visser (1987) ha realizado una investigación en la que se propone relacionar las propiedades organizacionales con los diferentes sistemas sindicales de países europeos. El objetivo era medir el grado de cohesión interna y jerarquía dentro de los sindicatos nacionales de los países europeos, con el fin de relacionar a los resultados con la tesis propuesta, a saber, la relación positiva entre organizaciones corporatistas y afiliación. El modelo testado empíricamente constaba de dos ejes; el horizontal y el vertical.

El eje horizontal, esto es, la unidad entre confederaciones, la competencia entre ellas, el grado de monopolio en la representación de los intereses sectoriales, y el grado de competición con los sindicatos independientes. Conforme a la aplicación de estos ítems, el eje horizontal de integración resultaba en tres diferentes momentos o grados:

- a) Sistemas altamente representativos con movimientos sindicales muy concentrados y unificados. Representados por Austria, República Federal de Alemania y Suecia.

- b) Sistemas intermedios con débil integración en alguno de los ítems propuestos como índice. En este estadio se situaban desde Noruega, Dinamarca y Gran Bretaña, más cercanos a la primera opción, a los casos "frontera" de Holanda y Suiza.
- c) Sistemas escasamente representativos; poco unificados, divididos y confluentes. Representados por Francia e Italia hasta la década de los 70.

El eje vertical se compone del grado de autoridad de las cúpulas sobre la organización, y el extremo de coordinación imperativa de la cúpula sobre el resto de los niveles organizativos. Factores como el nivel de negociación, decisión centralizada de huelgas y número de staff y recursos de las organizaciones cuspide pueden medir el grado de integración vertical de las organizaciones. Después de la aplicación del índice, vuelve a establecerse un continuum con los siguientes puntos:

- a) Alto grado de integración vertical: Austria, Noruega y Suecia y Holanda
- b) Grado intermedio de integración vertical: Alemania Federal, Italia y Dinamarca y Suiza.
- c) Grado bajo de integración vertical: Francia y Gran Bretaña.

El siguiente paso consiste en comparar el eje vertical y horizontal con la afiliación sindical, de manera que a priori, los países con mayor grado de integración vertical y horizontal -mayor grado de neocorporatismo-, estarían correlacionados con mayores tasas de afiliación sindical. En el eje recorrido por los extremos "países con alta y baja densidad sindical", los diferentes países se sitúan de la forma siguiente:

- Países de alta densidad sindical: Suecia, Dinamarca, Noruega y Austria,
- Países de densidad sindical media: Gran Bretaña, Italia, Alemania Federal, Holanda y Suiza,
- Países con baja densidad sindical: Francia.

Con las excepciones de los casos intermedios, que a veces se sitúan a un extremo u otro del eje, cuestión por otra parte muy común en la elaboración de tipologías complejas como la presente, el modelo resulta altamente explicativo. Varias interpretaciones han sido avanzadas para dar cuenta de los resultados:

- Los sistemas con un grado alto de unificación y monopolio de representación están mejor preparados para economizar recursos y distribuir medios y servicios a sus miembros. Además, un grado considerable de unión y concentración conlleva una más fácil representación y reconocimiento por parte de los otros dos agentes implicados en las relaciones industriales; Estado y empresarios. Ahora bien la monopolización de la representación puede tener un efecto contrario, ya que se ha mostrado que países con monopolio de representación han tenido problemas en la retención y reclutamiento de nuevos miembros, en lo que parece un efecto de "pereza" o estancamiento. Por contra, los sistemas competitivos, por el hecho mismo de la competición parece han estado más atentos a la conservación de sus miembros y a la expansión de la organización a nuevos terrenos.
- En cuanto a la centralización, sus efectos pueden ser igualmente contrarios. De un lado, pueden favorecer la afiliación por las mismas razones de representatividad y reconocimiento, pero también puede perjudicar el reclutamiento de miembros por el efecto olsoniano del free-rider, ya que los acuerdos y negociaciones centralizados suelen ser de aplicación global.

Ahora bien el índice de organizaciones omni-abarcantes ("encompasiviness") en relación al éxito en la afiliación sindical, se ha visto disminuido por el desarrollo socioeconómico de la Europa en los últimos años. Un interesante trabajo en esta dirección lo constituyen las últimas aportaciones de Streeck (1990). Tratando de investigar las relaciones y la lógica de acción colectiva de las organizaciones de interés, el autor llega a refutar la teoría de clase de la acción colectiva (Offe y Wiesensthal, 1980). A los efectos que aquí nos interesan, la novedad aportada por Streeck es la teorización sobre las implicaciones de los cambios producidos en los sistemas capitalistas a propósito de la acción colectiva.

En estos días, donde las economías se han vuelto mucho más complejas, donde el énfasis puesto en la distribución está cambiando hacia el de la producción, desde el tado de la demanda hacia el de la oferta, en fin, del nivel macro al nivel micro, parece que es otra la lógica que ha de imponerse en cuanto a la acción colectiva. Y esto es así en cuanto que el cambio estructural y las consecuencias de las nuevas tecnologías han desplazado el centro de interés hacia escenarios que tienen la empresa y el centro de trabajo como protagonista. Es el cambio, en palabras de Streeck (1990:35) hacia los "intereses in situ".

Hasta tiempos recientes, la organización del trabajo en organizaciones omni-abarcantes y centralizadas, cubriendo un amplio espectro de intereses, había sido la mejor respuesta para enfrentarse a problemas de tipo macro, centrados en los temas de distribución, demanda y mercado de trabajo. En el nuevo escenario, la propuesta de Streeck es el cambio de las organizaciones sindicales hacia formas más cercanas a la lógica de acción colectiva de las organizaciones empresariales, definidas con intereses más concretos, más diferenciadas, menos centradas en la ideología y por tanto más instrumentales y más heterogéneas, no sólo en el sentido de abarcar intereses divergentes, sino también en la defensa de estos mediante

unidades más especializadas, en "dominios de interés más pequeños" (pág.35).

### 3.4.- Conclusiones: tendencias futuras de la evolución del sindicalismo

Como parte final de este capítulo, parece apropiado plantearse cuáles pueden ser las vías de evolución para los movimientos sindicales en Europa en los próximos años. Sin olvidar que las diferencias entre países son lo suficientemente significativas como para no proponer futuros idénticos para el sindicalismo europeo, hay ciertas coincidencias o vías de evolución que se presentarán en todos los países, con diversos resultados dependiendo de las respuestas y el contexto en el que se produzcan.

A primera vista, ciertos desarrollos previstos o que raramente van a cambiar de signo, y que además afectan negativamente al mantenimiento y/o expansión de los sindicatos son:

#### . El desempleo.

Aun superada la recesión económica en términos de capital, el desempleo sigue siendo un problema generalizado en los países europeos. Hemos visto las consecuencias negativas que la tasa de desempleo tiene en relación con la afiliación sindical. Dado que las previsiones de empleo a medio plazo no parece vayan a terminar con el paro, podemos esperar una influencia negativa del desempleo sobre la afiliación. Además del ya comentado proceso según el cual un alto índice de desempleo redundará en la caída de la afiliación, el paro coloca a los sindicatos en un difícil dilema, ya que estos han de debatirse entre la representación global de la clase trabajadora; ocupados y desempleados, al tiempo que esta representación se dificulta extraordinariamente por la necesidad de representar objetivos contrapuestos. En esta situación, y considerando los problemas añadidos del paro de larga duración y del alto índice de desempleo de trabajadores tradicionalmente

menos cercanos al sindicato (jóvenes, mujeres, inmigrantes...), las perspectivas de crecimiento afiliativo para los próximos años no aparecen como probables.

. Los cambios ocupacionales y sectoriales del empleo.

La tendencia al crecimiento de los trabajadores no manuales y del sector servicios, y la paralela caída del empleo industrial y manual, añade problemas de crecimiento a los sindicatos. Teniendo en cuenta que el empleo se expande en sectores de tradicional baja afiliación y débil implantación sindical y que de forma contraria, los sectores mejor sindicalizados se encuentran un declive de carácter estructural, las previsiones para un futuro cercano no están del lado de los sindicatos. Aunque estos redoblaran sus esfuerzos hacia la expansión en áreas no representadas sindicalmente, el empleo en estas crece más deprisa, por lo que los efectos sobre la afiliación no serían significativos. Paralelamente, y en los sectores bien organizados, los sindicatos se encuentran con el obstáculo del desempleo, por un lado, y con el llamado "efecto saturación", o la creciente dificultad de aumentar los miembros en sectores, empresas o unidades con altas tasas de densidad sindical.

Los cambios en la estructura ocupacional y del empleo, además de recortar el potencial de afiliación, tienen como efecto a medio plazo transformaciones en las organizaciones sindicales. La progresiva importancia dentro de la fuerza de trabajo y del sindicalismo de nuevos grupos de trabajadores hace necesario una reordenación de las políticas, estructura y estrategias sindicales.

. La importancia de la pequeña empresa y la crisis del sector público.

El tamaño de empresa aparece como uno de los determinantes más firmes y universales de la afiliación sindical. La tendencia post-crisis actúa en sentido

inverso, esto es, el declive de la producción en grandes unidades y el retorno a la pequeña empresa como unidad básica de producción. El desmantelamiento de la industria pesada, los procesos de descentralización y subcontratación de la producción, apuntan en esa dirección. La consecuencia es la complicación de la expansión de la afiliación sindical por varios motivos: por la secular dificultad de organizar trabajadores en las pequeñas empresas, por la desigual partición del poder entre empresario y trabajadores y por el más difícil reconocimiento estatal y legal en este tipo de empresas.

De forma convergente, la crisis del Estado de Bienestar y los recortes generalizados del gasto estatal, no favorecen la creación de empleo en el sector público, donde los sindicatos podían ver aumentar sus efectivos.

. La tendencia a la fragmentación de las negociaciones y los procesos de desconocimiento.

La fragmentación de las relaciones laborales, los procesos de descentralización de la negociación colectiva y la asunción cada vez más notable del concepto de flexibilidad para hacer frente a estos procesos, puede también erosionar el poder e implantación sindicales. La tradicional estructura sindical, basada en las organizaciones omni-abarcantes, se muestra cada vez menos operativa en los sistemas productivos de las sociedades complejas. La importancia creciente del centro de trabajo, las negociaciones a nivel micro y la fragmentación y localización de los conflictos, apuntan hacia la necesidad de replantear las estrategias sindicales en el sentido de una mayor presencia y peso específico de los sindicatos en el nivel de las estructuras descentralizadas y nucleadas en torno al centro de trabajo.

De forma paralela, el cambio de escenario político en muchos países europeos,



donde a la caída de gobiernos socialdemócratas le han sucedido gobiernos de corte liberal-conservador, ha supuesto una ruptura en el desarrollo institucional y legal de las organizaciones sindicales. La tendencia ha sido hacia la desregulación de las relaciones laborales, así como el recorte de competencias y poder sindical de los movimientos sindicales más desarrollados. El caso paradigmático, Gran Bretaña, muestra cómo las competencias legales y presencia institucional de las organizaciones sindicales conseguidas a partir de la década de los 50, no ha sido un fenómeno de carácter irreversible, sino que muy al contrario, pertenecía a un contexto histórico y concreto.

Si bien los factores apuntados han afectado cuasi-universalmente a los sistemas laborales en Europa, no hay que olvidar, sin embargo, las diferencias que persisten entre los distintos sistemas sindicales. Estas diferencias han de ser explicadas de acuerdo a la distinta evolución de las naciones así como el diferente impacto y variadas respuestas ante los cambios analizados; las dimensiones de los mercados de trabajo, las diferencias ocupacionales, la reestructuración del empleo, y la respuesta a la crisis económica no han sido factores uniformes en los países estudiados. Asimismo, la respuesta de los poderes públicos y del empresariado no han sido los mismos, garantizando el reconocimiento y aceptación de los sindicatos, en unos casos, o promulgando legislación social y laboral a la actuación sindical en otros. Por último, tampoco la respuesta sindical ha sido uniforme en los países europeos. La distinta capacidad de adaptación o resistencia al cambio, y la formulación de políticas y estrategias sindicales acordes o no con el entorno, ha tenido parte de efecto en los niveles actuales de implantación sindical.

A la vista de los datos, si se observan las diferencias entre países con niveles altos y bajos de densidad sindical; ¿quiénes han encontrado la mejor fórmula para mantener la implantación sindical? A tenor de las cifras y específica evolución de

unos y otros, pueden extraerse dos conclusiones:

Los datos muestran que los países con mayores y/o más estables tasas de afiliación se corresponden con sistemas con combinación de negociaciones centralizadas a nivel nacional o de sector con negociaciones puntuales a nivel micro. Es decir, el sistema sindical que mejor funciona -si tomamos las cifras de implantación sindical como indicador-, es aquel que simultanea una estructura fuerte a nivel macro con una presencia institucionalizada y eficaz a nivel de centro de trabajo.

Por un lado, la centralización ha ayudado al mantenimiento y expansión de acuerdos de carácter colectivo, a institucionalización de las organizaciones sindicales en los sistemas de relaciones industriales por medio de formulaciones legales, y a la aquiescencia de los empresarios para aceptar a los sindicatos como interlocutores básicos de la fuerza de trabajo. La presencia estructurada a nivel micro permite la adaptación rápida a las condiciones cambiantes del medio, a la flexibilidad, no tanto como arma arrojadiza empresarial como a la utilización de esta para evitar conflictos de difícil solución. Además ha permitido una cercanía mayor con las distintas realidades del mundo del trabajo, al tiempo que la provisión de bienes, si no selectivos, si más acordes con situaciones individuales derivadas de la específica situación individual dentro de los mercados. Esta hipótesis puede confirmarse empíricamente si se comparan por ejemplo las tasas de afiliación sindical de países como Suecia y Alemania Federal -que han mantenido sus tasas de afiliación-, con países como Holanda, Reino Unido o Francia, que han perdido una parte considerable de sus miembros a lo largo de la década de los 80.

Esta postura es mantenida, entre otros por Crouch (1991:64), para quien el futuro cercano más favorable resulta de una combinación entre estructuras y políticas centralizadas y descentralizadas. En sus palabras:

" Un neocorporatismo débil, escasamente estructurado y no muy ambicioso parece convertirse en un aspirante más claro al título de 'modelo europeo' en la década de 1990, en lugar del neoliberalismo británico o la más impresionante concertación de Austria y Escandinavia de los últimos años".

La segunda conclusión vuelve a situarse en un término medio. La afiliación sindical se ha mantenido en aquellos países con sistemas sindicales con mezcla de beneficios colectivos y selectivos. Aunque las cláusulas de exclusividad sindical no favorecen tanto como parecieran al movimiento sindical, ya que el reconocimiento empresarial se hace más difícil, con la consiguiente oposición y obstrucción de los empresarios, también se observa que los países con tasas elevadas de implantación sindical se corresponden con sistemas donde los sindicatos tienen competencias o distribuyen prestaciones o seguros sociales. En otro apartado tuve ocasión de analizar la importancia relativa de los bienes selectivos dentro de las organizaciones sindicales; sin ser condición suficiente para la afiliación, no cabe duda que bienes de este tipo (seguros de desempleo, gestión de planes de jubilación etc) introducen un carácter compulsivo que necesariamente promueve la afiliación. Aun así, las organizaciones sindicales habrán de plantearse la adecuación a las nuevas demandas y nuevos colectivos de trabajadores si quieren mantener y aumentar sus cotas de presencia, implantación y representatividad entre la fuerza de trabajo.

1. BAIN, G.S. y PRICE, R. (1980), Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries, Oxford, Basil Blackwell.
2. OCDE (1991), Perspectives de L'Emploi, París, Centro de Publicaciones de la OCDE.
3. Citado en Perspectives de L'Emploi, (1991) OCDE, París, según formulación de Vilroxx y Senden (1986), "Aansluitingsmotieven, verwachtingen en beeldvorming van werklozen ten aanzien van vakbonden", en CALLENS, P. (Ed.) Werklozen en Vakorganisaties: een interne of externe drukingsgroep. Wilrijk, UIA, y HANCKE, B. (1989), "François et les autres". Socialistische Standpunten, Vol. 36, nº5, pp. 50-61.
4. Op.cit., pág.132.
5. La estimación aparece en el informe de la OCDE ya citado, procedente de un estudio realizado por Olav Kornes en el Departamento de Sociología de la Universidad de Bergen.
6. La relación incluye sólo los países que disponen de esta información.
7. En especial su artículo; "Trade Unionism in Western Europe. Present Situation and Prospects", en Labour and Society, vol.13, nº 2, pp. 125-182, 1988.

**PARTE SEGUNDA**  
**LA AFILIACION SINDICAL EN ESPAÑA**

## **CAPÍTULO IV - EL MARCO DE LA ACCIÓN SINDICAL: LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LA ESPAÑA CONTEMPORÁNEA.**

### **4.1.- Introducción**

He considerado de interés un breve análisis del sistema de relaciones industriales por cuanto permite una mejor comprensión de la específica evolución y situación actual del movimiento sindical en nuestro país. Partiendo de la asunción de que los sistemas de relaciones industriales se componen de partes interrelacionadas, veamos cómo se ha ido configurando y cuáles han sido los resultados de los procesos.

Centro la exposición en los siguientes temas:

- Concertación social, normativa sindical y derecho del Trabajo.
- El Mercado de Trabajo
- Los Actores:
  - . El Estado
  - . Las asociaciones empresariales
  - . Los sindicatos.

#### **4.2.- Concertación Social, normativa sindical y Derecho del Trabajo**

La coincidencia en el tiempo del cambio de régimen y una aguda recesión económica va a marcar, como parte integrante y dependiente de la actuación de los agentes sociales, el proceso de creación y establecimiento del nuevo orden de relaciones laborales. Este va a ser desarrollado en sus aspectos cardinales durante el período transcurrido entre los años 1975-1985.

A efectos analíticos, dividiremos la exposición en varios períodos que separan, de alguna manera, el proceso de normalización e institucionalización de las relaciones industriales en nuestro país. A tal fin, he utilizado la periodificación propuesta por Pérez i Amorós y Rojo i Torrecilla<sup>1</sup>:

- 1975-1977: este primer período abarca desde la muerte del General Franco hasta el reconocimiento del derecho de asociación libre.
- 1977-1978; período marcado por la aprobación de la Constitución española.
- 1979-80: comprende el diseño del marco democrático de relaciones laborales a través de una doble vía; la vía convencional y la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) en el Parlamento.
- 1981-82. Modificaciones y aprobación de puntos importantes en el diseño de la normativa laboral y sindical.
- 1982-1986: las repercusiones de la primera legislatura socialista sobre el marco laboral, por un lado, y las últimas modificaciones del sistema de relaciones industriales, por otro.

- 1986 en adelante. Período marcado por la separación de UGT y el PSOE, con importantes consecuencias para la acción sindical.

A lo largo de la exposición pretendo ir analizando las relaciones y repercusiones de la normativa con la posición y actuación de los diversos agentes implicados en el proceso, de manera que pueda llegarse a un entendimiento acerca de la interrelación entre la normativa y el marco laboral resultante con la situación política y económica del país, así como con las estrategias diseñadas por sindicatos, empresarios y Gobierno.



#### 4.2.1.- 1975-77. LOS INICIOS DE LA TRANSICIÓN POLÍTICA:

El objetivo fundamental de este período es la reforma política. La tarea más urgente es la derogación del régimen anterior y el diseño de la transición democrática. En lo que a la reforma sindical se refiere, lo más destacable es el desmantelamiento de la antigua Organización Sindical, para permitir en una fase posterior, sentar las bases para el nuevo ordenamiento sindical.

Cambio de régimen, prioridades políticas sobre las económicas, y debilidad organizativa de los sindicatos son los apuntes más significativos de esta etapa.

Las tres normas más importantes de estos años son: la Ley de Relaciones Laborales (LRL) el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (RDLRT) de 4 de marzo de 1977 y la Ley 19/77, de 1 de abril, sobre derecho de Asociación Sindical (LAS).

La Ley de Relaciones Laborales (LRL) es la primera norma laboral del postfranquismo. Esta ley va a regular el derecho individual del trabajo, pero omite cualquier referencia al derecho colectivo. En ella se confirma la contratación indefinida como regla. El contexto en el que se formula la ley es, por encima de cualquier consideración, un contexto político más que económico, de ahí que los objetivos fueran, por un lado, dejar el camino libre para la negociación y regulación posterior del derecho colectivo y sindical y, por otro, evitar medidas que pudieran ser conflictivas en una etapa caracterizada por la inestabilidad, el cambio político y la imprevisibilidad de la reacción de los trabajadores.

El Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo (RDLRT) constituye la segunda norma fundamental y la primera en regular el derecho colectivo y sindical. Paralelamente, se reconoce, por la Ley de Asociación Sindical, el derecho y

reconocimiento de las asociaciones sindicales. En este decreto se confirma el desmantelamiento de la normativa franquista; introduciendo derechos colectivos fundamentales como el derecho de huelga, el derecho de conflicto colectivo y el cierre empresarial, así como el derecho a la negociación colectiva.

La discusión del decreto entre las centrales sindicales pone de manifiesto lo que sería pauta durante los años posteriores; el enfrentamiento y la divergencia de posturas dentro del mapa sindical español. Disparidad de opiniones en la puesta en práctica de esta ley (UGT y CC.OO se enfrentan por la cuestión de la pervivencia de los jurados y enlaces de empresa del ordenamiento anterior) provocan la ruptura de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS). El tímido intento de unidad sindical se rompe y no volverá a ser recuperado hasta diez años más tarde.

La Ley de Asociación Sindical va a permitir la institucionalización democrática de las organizaciones sociales: patronales y sindicales. A partir de este momento se recuperan los derechos de libertad sindical perdidos durante el franquismo. La promulgación de la LAS permite ratificar al Estado español los Convenios nº 87 y 98 de la OIT y los Pactos Internacionales de la ONU.

Esta fase tiene como virtualidad preparar el terreno para la definición de un marco democrático de relaciones laborales así como la legalización y la adquisición de status de agente social a las organizaciones sindicales y patronales. Es un período de cambio político, donde las reformas económicas necesarias por mor de los efectos de la recesión se retrasan deliberadamente frente a la prioridad de dotar de legitimidad al cambio de régimen.

#### **4.2.2.- 1977-1978. EL CONSENSO Y LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.**

Se celebran las primeras elecciones democráticas y se inaugura el período constitucional, donde todos los agentes políticos están de acuerdo en la necesidad de elaborar un texto constitucional que consolide y formalice la reforma política.

En esa fase de discusión de la Constitución se produce un hecho significativo; el comienzo del proceso de concertación social. El agravamiento de la crisis económica y la necesidad de consenso político para arbitrar medidas que frenaran las consecuencias de la recesión, acaba por plasmarse en la firma de un pacto: los Pactos de la Moncloa, de octubre de 1977. Estos pactos, que aunque no fueron firmados por sindicatos y patronal -muy débiles organizativamente-, sino por partidos políticos, pueden ser considerados, sin embargo, inicio del proceso de concertación y de Pactos sociales en España.

El intercambio básico de este acuerdo, referente para pactos ulteriores, va a ser una mayor institucionalización de las organizaciones sindicales a cambio de la moderación salarial y el incremento de la contratación temporal. Los acuerdos básicos firmados en los Pactos de la Moncloa estaban referidos a:

- Limitación del gasto público.
- Reforma del sistema fiscal; en el sentido de dotar de una mayor progresividad a los impuestos.
- Freno a la inflación. Por primera vez se acuerda fijar los salarios en base a la inflación prevista, no tomando, como hasta entonces, la referencia de la inflación pasada. Se acuerda la reducción de la inflación hasta el 20 por cien.

Los acuerdos firmados se hicieron vinculantes para el sector público e indicativos para el sector privado. Los Pactos de la Moncloa suponen el punto de arranque de lo que se ha llamado la "legislación concertada" o el proceso de institucionalización de la normativa a través del consenso entre las partes. Muchos de los acuerdos alcanzados en los pactos sociales serían después refrendados por la legislación a través de la promulgación de leyes y decretos.

Meses antes de la aprobación de la Constitución se celebran las primeras elecciones sindicales democráticas. Estas sirven para clarificar el panorama sindical, caracterizado por la convivencia de multitud de organizaciones sindicales. Los resultados marcan la pauta de lo que más tarde se va a consolidar como mapa sindical; UGT y CC.OO como sindicatos mayoritarios, junto a organizaciones que, salvo en el País Vasco, no conseguirán consolidarse como tercera fuerza sindical.

Con la aprobación de la Constitución de 1978 se establecen los principios esenciales del derecho sindical en nuestro país. Reconoce expresamente en su Artículo 7 a los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios como organizaciones que "contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios". El artículo 28 se encarga de recoger la libertad sindical como uno de los derechos fundamentales de los españoles. Los procedimientos para garantizar la libertad sindical se recogen a su vez en los artículos 53 y 54 de la Constitución:

- La libertad sindical es un derecho constitucional de aplicación directa e inmediata, invocable ante los poderes públicos y los particulares.
- La libertad sindical tiene por sí misma un núcleo intangible o contenido esencial que se impone a las propias valoraciones y decisiones del poder legislativo.

- La libertad sindical, y esta es la garantía más importante de su defensa, puede ser recabada por cualquier ciudadano ante los Tribunales Ordinarios conforme a un proceso especial dominado por los principios de preferencia y sumariedad. Además, cualquier ciudadano tiene el derecho de utilización del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

A la hora de determinar quién es el titular del derecho de libertad sindical surge un problema interpretativo de la Constitución. Esta define a todos como titulares de este derecho, no obstante, ese 'todos' es objeto de varias interpretaciones:

1. Todos: referido únicamente a los trabajadores con contrato de trabajo; a los asalariados del sector privado. Esta interpretación es demasiado restrictiva y queda invalidada por cuanto el artículo 28.1. reconoce el derecho de sindicación de los funcionarios públicos.
2. Todos: referido a todos los trabajadores por cuenta ajena, tanto a asalariados privados como funcionarios públicos, con las excepciones de: Jueces, Magistrados y Fiscales de acuerdo al artículo 127.1 de la Constitución, y posible excepción del derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar. Tienen el derecho pero no pueden ejercitarlo, a menos que se regule por Ley Orgánica.
3. Todos: referido a todos los trabajadores; por cuenta ajena privados y públicos y trabajadores autónomos, ya sean libres, agrícolas etc. Esta tercera interpretación está avalada por todas las normas internacionales ratificadas por nuestro país: artículo 22 del Pacto Internacional de la ONU sobre derechos civiles y políticos, el artículo sobre derechos sociales y por la Convención Europea de derechos fundamentales, expresado en el derecho

de toda persona a fundar sindicatos.

Además del reconocimiento de la libertad y pluralidad sindical, la Constitución declara el derecho de sindicación (art.28.1), el derecho de huelga (28.2), el derecho de conflicto colectivo (art. 37.2), el derecho de participación en la empresa (art. 129.2) y el derecho de negociación colectiva (art.37.1).

Una vez regulados los derechos fundamentales, la negociación pactada y la legislación posterior irán perfilando las normas que den sentido a la promulgación de esos derechos.

#### **4.2.3.- 1979-80: NORMALIZACIÓN DEL MARCO DE RELACIONES LABORALES: LA LET.**

Con la Constitución aprobada y celebradas las segundas elecciones legislativas, el escenario político se percibía como más estabilizado y consolidado, por lo que el segundo paso habría de centrarse en las soluciones a la crisis económica y la establecimiento de un marco de relaciones laborales completo. Estas dos cuestiones van a tratar de ser solventadas a través de una doble vía: la concertación social y la aprobación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores.

En 1979, se firma el que ha sido considerado el primer pacto neocorporatista de la historia reciente española: el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Los firmantes fueron CEOE y UGT. Aparte de acuerdos sobre negociación colectiva, se incluyen pactos sobre moderación salarial y fomento del empleo, a cambio de una mayor presencia sindical en las empresas. Un aspecto importante de este pacto fue la plasmación de acuerdos políticos referentes a lo que meses más tarde sería el Estatuto de los Trabajadores.

El ABI permitió la extensión de la negociación colectiva, el reconocimiento de las instancias sindicales o sus representantes como interlocutores legítimos en la acción laboral en la empresa, y como correlato, disminuyó la intervención estatal en las relaciones laborales.

A pesar del acuerdo, la negociación colectiva de ese año estuvo jalonada de conflictos. Al año siguiente, en enero de 1980, se firma el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), como acuerdo base para la negociación colectiva para ese año. Se firmó entre CEOE y UGT, con la incorporación posterior de USO. CC.OO, tras lo que consideró el fracaso de los Pactos de la Moncloa y el ABI, se retira de

la concertación y apuesta por la política de movilizaciones.

Paralelamente, el Estatuto de los Trabajadores está siendo discutido en el Parlamento. Esta simultaneidad va a condicionar ambos procesos. El AMI incluía dos partes; una dedicada a aportar soluciones a la crisis de empleo tales como salarios, duración de la jornada, productividad etc. y otra dedicada a la negociación colectiva. La importancia mayor de este acuerdo reside en el hecho de quedar como referencia obligada para la negociación colectiva. Limita el intervencionismo estatal en la regulación de salarios e intenta medidas racionalizadoras del proceso de negociación de los convenios.

Este año, la pauta de negociación centralizada dio resultados ya que se consiguieron de manera notable los objetivos propuestos: la subida salarial para 1980 se situó en el 15 por cien, sensiblemente más baja que en años anteriores, y la conflictividad laboral se redujo con respecto al año anterior en un 81 por cien.

El Estatuto de los Trabajadores (LET) se aprueba en el Parlamento el 10 de marzo de 1980. Después de la Constitución, constituye el segundo paso más importante en la configuración del sistema de relaciones laborales. Además de significar norma esencial en las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, introduce, con carácter normativo, la regulación de algunas áreas de actuación sindical. Sus aportaciones más significativas son:

- a) Cuestiones atinentes a la relación individual del trabajo. La LET, con la crisis económica como telón de fondo, regula por ley la flexibilidad laboral, ya que aun reconociendo la prioridad de la contratación Indefinida, abre la vía de la contratación temporal. Al tiempo, se abaratan los costes de salida o extinción del contrato, a través de la conciliación, y de la reducción de las



indemnizaciones en caso de despido improcedente. La LET propone, y su reforma en 1984 confirma, la flexibilidad laboral como procedimiento.

- b) Las relaciones colectivas de trabajo y el Derecho Sindical. El Estatuto de los Trabajadores realiza aportaciones muy significativas en materia de Derecho Laboral. El Título II regula los derechos de representación colectiva. Si bien se reconoce el pluralismo institucional en la legislación española (el delegado de personal, el comité de empresa y la asamblea de personal), el Estatuto de los Trabajadores "pretende ser promocional de la representación unitaria"<sup>2</sup>, esto es, primando el comité de empresa sobre las demás formas de representación. La redacción de la Ley en cuanto a la presencia sindical es ambigua, lo que denotaba la discusión existente entre los dos sindicatos mayoritarios a propósito del modelo defendido por cada uno. Será a través del AMI, y sobre todo a partir de la LOLS, cuando se confirme la representación estrictamente sindical en la empresa a través de las secciones sindicales.
- c) La representatividad sindical. El Estatuto propone la figura de la representatividad sindical de las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias. Sin embargo, no será hasta la promulgación de la LOLS cuando la figura de sindicato y organización empresarial más representativa quede regulada.

El Estatuto iba a aprobar un determinado sistema de relaciones laborales, de ahí que la valoración de éste no fuera homogénea entre las distintas centrales sindicales, con concepciones políticas, ideológicas y de acción sindical distintas. Así, mientras UGT estuvo de acuerdo con el articulado del Estatuto, ya que a través de los pactos y la discusión política en el Parlamento había tratado de introducir sus criterios en

la Ley, CC.OO se mostró contraria a los acuerdos plasmados en la LET, pero su política de confrontación y oposición a la concertación impidió que, al contrario de UGT, pudiera introducir correcciones al texto finalmente aprobado.

En octubre de 1980, se aprueba la Ley Básica de Empleo, que viene a reforzar la importancia de la flexibilización del mercado de trabajo y de su precarización a través de medidas restrictivas de la cobertura de desempleo.

#### **4.2.4.- 1981-1982: El ANE Y LA MODIFICACIÓN DE ALGUNOS PUNTOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.**

En 1981, los firmantes del AMI acuerdan renovar el pacto para el año siguiente, pero apenas un mes más tarde se produce el fallido golpe de Estado. En la situación de miedo e incertidumbre generada por la intentona golpista, comienzan las negociaciones del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE). Firmado en junio de 1981 por UGT, CC.OO y la CEOE, tiene la particularidad de contar con la presencia del Gobierno. Es el primer pacto a tres bandas, donde el Gobierno reconoce explícitamente la igualdad de los interlocutores en el proceso de negociación a nivel macro. Por primera vez también participan todos los agentes sociales, incluida CC.OO. El acuerdo incluye, además de las materias típicas de los acuerdos de años anteriores; revisión y control de la banda salarial, acuerdos en materia de Seguridad Social etc., el compromiso de creación de empleo público, ampliación de la cobertura de desempleo, y medidas de fomento del empleo. Se confirma la flexibilidad laboral como modelo para la creación de puestos de trabajo.

En cuanto a acuerdos sindicales, el ANE legitima, a través del Gobierno, la participación de los agentes sociales en organismos de la Administración (INEM, INSALUD, INSS, Junta Superior de Precios, etc.). La participación institucional, reclamada por los agentes sociales más representativos, pretendía establecer cauces de negociación y presencia permanentes de las organizaciones en los organismos del Estado.

El incumplimiento sistemático de las materias acordadas en el ANE terminó por deslegitimar el pacto. En un contexto de recrudecimiento de la crisis económica, y con un gobierno muy debilitado como consecuencia de las luchas internas del partido, las elecciones generales de octubre de 1982 dan la victoria, por una amplia

mayoría, al partido socialista.

#### **4.2.5.- 1982-86: LA PRIMERA LEGISLATURA SOCIALISTA. LAS ÚLTIMAS MODIFICACIONES EN LA NORMATIVA SINDICAL.**

Los socialistas ganan las elecciones legislativas respaldados por una amplia mayoría absoluta. El escenario económico no era muy alentador: crecimiento del PIB por debajo del 1 %, inflación alrededor del 15 por cien, y con un desempleo rondando el 18 % de la población activa.

Se propone un nuevo pacto que, al estilo del AMI, sea capaz de marcar las directrices para la negociación colectiva del año siguiente. En febrero de 1983 se alcanza un acuerdo conocido como el Acuerdo Interconfederal (AI). Después de difíciles negociaciones los interlocutores se avienen al acuerdo. El gobierno, si bien promotor del pacto, no participó directamente en la firma del mismo. Como un pacto de negociación colectiva central que era, aprobó medidas relativas a crecimiento salarial y condiciones de trabajo (descenso de la edad de jubilación, reducción de la jornada laboral y fomento del empleo).

Para entonces, los resultados de las elecciones sindicales del año anterior, se muestran favorables a la UGT, que por primera vez, se convierte en la primera fuerza sindical (36.7 % de los votos).

En otoño de 1983 se inician conversaciones entre patronal y sindicatos para la firma de un nuevo acuerdo para 1984. Las negociaciones no terminan en un pacto y el proceso de negociación colectiva en ese año tropieza con dificultades y un incremento del conflicto y las movilizaciones.

En cuanto a la modificación de la normativa laboral y sindical, se producen dos hechos significativos: la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1984 y

la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985.

La importancia de la reforma del Estatuto reside en la confirmación de la flexibilidad laboral y la contratación temporal como medidas normales, no estrictamente coyunturales, de creación de empleo. Además del fomento del empleo por la vía de la contratación temporal, la ley recupera la autonomía privada en la regulación de la contratación, al permitir y desarrollar más capacidad de actuación a los empresarios para la fijación de las condiciones de la contratación. La flexibilidad laboral que desde los inicios de la transición política estaba presente en la legislación, toma ahora carta de naturaleza en las relaciones laborales de nuestro país, y se convierte además en el arma ideológica de empresarios y gobierno por un lado, como único medio de creación de empleo y saneamiento de la economía española, y por parte de los sindicatos como maniobra política para precarizar al máximo el mercado de trabajo y desmovilizar la capacidad de acción colectiva de los trabajadores.

La definitiva normalización y regulación de las relaciones colectivas de trabajo y la participación sindical en el modelo de relaciones laborales había quedado pendiente de regulación desde la aprobación de la Constitución. En principio, se pensó en la conveniencia, ya puesta en práctica en otras ocasiones, de aprobar la normativa a través de la doble vía de la concertación y la legislación. A tal efecto, la preparación de la LOLS pensaba hacerse coincidir con la firma de un macroacuerdo entre los agentes sociales. Pero los problemas planteados por los recursos de inconstitucionalidad de la ley, y su consiguiente espera a la decisión del Tribunal Constitucional, demoró la aprobación definitiva de la misma hasta después de la firma de un nuevo pacto social: el AES.

La LOLS queda finalmente promulgada el 5 de agosto de 1985, confirmando como sujetos susceptibles de ejercer su derecho a la sindicación a los trabajadores por

cuenta ajena, privados y públicos. Quedan excluidos del ejercicio del derecho los Jueces, Magistrados y Fiscales en activo así como miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar.

La Ley no desarrolla el derecho de libre sindicación de los empresarios por entender que éste queda regulado en la Ley 19/1977 de 1 de abril en lo que respecta a asociacionismo empresarial. En su Título I la LOLS desarrolla el concepto de la libertad de afiliación, en sus dos vertientes:

- Positiva, como el derecho de afiliación a un sindicato existente o derecho a crear uno nuevo.
- Negativa, como el derecho de no afiliación.

El Título III, uno de los más significativos, introduce el concepto de "sindicato más representativo" y las prerrogativas derivadas de tal condición: ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas, ser representantes privilegiados en la negociación colectiva y la elaboración de las condiciones de trabajo, promover elecciones sindicales y obtener cesiones temporales de inmuebles patrimoniales públicos.<sup>3</sup>

La LOLS además concluye el proceso de presencia sindical en las empresas al introducir, por ley, la figura de los delegados y secciones sindicales, hecho que confirma la representación dual o sistema mixto de participación de los trabajadores en la empresa, al reconocerse expresamente tanto los órganos unitarios de representación como los órganos sindicales.

Con la ley preparada, aunque no aprobada, comienzan las negociaciones para el que habría de ser el último pacto social celebrado en España. La experiencia sin pacto

del año 83, con conflictos y movilizaciones en el proceso de negociación colectiva, anima al Gobierno a plantear un macroacuerdo que tuviera vigencia para los dos años restantes de su primera legislatura; 1985-86. CC.OO, desengañada por la experiencia negociadora a nivel central, se niega a firmar el pacto, y los demás agentes -tras difíciles negociaciones-, acuerdan firmar el 9 de octubre de 1984 el Acuerdo Económico y Social (AES). Participan la CEOE, UGT y el Gobierno. El AES se estructura en dos partes diferenciadas:

- TITULO I: de carácter tripartito, asumido por el Gobierno para orientar su política socio-económica. Se aprueban medidas económicas y fiscales importantes, compromisos para el empleo, acuerdos en materia de Seguridad Social, y nuevos derechos sindicales relativos a participación institucional.
- TITULO II: de carácter bipartito, es decir, un Acuerdo Marco para la negociación colectiva centrado en acuerdos salariales en el ámbito privado y público, con un ámbito temporal de dos años.



#### **4.2.6.- 1986 EN ADELANTE: EL ENFRENTAMIENTO UGT-GOBIERNO Y LA HUELGA GENERAL DEL 14 DE DICIEMBRE DE 1988.**

La segunda y tercera legislaturas socialistas han estado marcadas por el fin del proceso de concertación, la institucionalización del marco de relaciones laborales y el creciente enfrentamiento de los sindicatos con el Gobierno.

Todos estos procesos pueden analizarse desde una perspectiva conjunta; la firma de acuerdos a nivel macro no ha sido posible por la retirada de los sindicatos de la política pactista. El incumplimiento sistemático de muchos de los acuerdos, la percepción de los sacrificios sin contrapartidas, y el progresivo convencimiento de que la concertación era en realidad, un medio para refrendar la política de ajuste económico del Gobierno, resumen el discurso y la justificación sindical de la retirada del apoyo a la política de concertación.

Después de los intentos fallidos de convocar después del AES nuevas mesas negociadoras, el Gobierno propone a patronal y sindicatos el Plan de Empleo Juvenil, con el objetivo de creación específica de empleos para el colectivo de los jóvenes. Las líneas generales de la propuesta residían en la creación de contratos para jóvenes en busca del primer empleo, con reducciones fiscales y de Seguridad Social para el empleador, a cambio se exigía la contrapartida de la inserción y formación laborales del joven en la empresa. El contrato tenía carácter temporal, con una duración de 6 a 18 meses, y sin garantías formales de recolocación o sustitución por un empleo indefinido.

En opinión de los sindicatos, el plan era un paso más en la precarización del mercado de trabajo, de manera que establecía el concepto de flexibilidad y temporalidad del empleo como única vía de acceso al trabajo para los jóvenes. La

oposición al plan por parte de CC.OO y UGT refuerza el distanciamiento Gobierno-sindicatos y confirma la convocatoria de huelga general como respuesta al descontento social hacia la política económica del Gobierno.

El éxito del paro general marca el inicio de una nueva etapa tanto de relaciones sindicato-gobierno, como de estrategias sindicales. El enfrentamiento de UGT y el PSOE ha de ser leído en una perspectiva más amplia que la de la oposición a una determinada política, supone el alejamiento de sindicato y partido político en una nueva fase donde la organización sindical apuesta por la independencia con respecto al partido y la retirada del apoyo a la política gubernamental. Supone también el abandono definitivo del modelo de concertación llevado a cabo durante la transición (Macroacuerdos), y la opción por un tipo de negociaciones parciales sin contrapartidas. Por primera vez en diez años, se establece una pauta de unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios, con la defensa común de los intereses generales de la clase trabajadora y desde una estrategia de discusión y reivindicación frente a las tesis del gobierno.

A raíz de la huelga el Gobierno se ve obligado por la presión social a introducir algunas de las peticiones demandadas por los sindicatos, hechas públicas a través de la Propuesta Sindical Prioritaria, de la que las centrales sindicales consiguen algunos puntos sustantivos (retirada del Plan de Empleo Juvenil, extensión de la cobertura por desempleo, aumento de las pensiones y reconocimiento del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de las Administraciones Públicas).

Sin embargo, la reelección del partido socialista -por mayoría absoluta- en las últimas elecciones generales cambia de nuevo el equilibrio de fuerzas permitiendo al gobierno mantener sus tesis ante los sindicatos. Las relaciones entre el movimiento sindical y el poder político desde 1988 han confirmado una nueva fase

en la acción sindical: los límites de la moderación apuntados por los críticos del neocorporatismo como debilidad estructural al paradigma, es un buen ejemplo para el nuevo escenario de las relaciones entre política económica y acción sindical. CC.OO, con el acercamiento de UGT a sus posturas, confirma la estrategia de la confrontación y refuerza el papel del sindicato como representante del conjunto de la clase trabajadora.

En conjunto, para los sindicatos y la acción sindical en general, el marco normativo ha permitido dotar al movimiento sindical de una organización y estructura de las que carecía, así como un relativo protagonismo en la vida pública a través de la promoción de las organizaciones sindicales en la normativa legal y del proceso de concertación social. Ahora bien, esta definición ha tenido como consecuencia no deseada el desplazamiento de la acción sindical desde el lugar que le es propio; la empresa, a esferas de representación más amplias. El resultado ha sido la consolidación de un modelo organizativo más presente en foros de ámbito público que en la esfera micro de representación. Tal situación ha reforzado la debilidad de la acción sindical cotidiana, con efectos negativos sobre la afiliación y la consolidación de un sindicalismo de base. El compromiso de las cúpulas sindicales con los problemas nacionales tiene entonces una doble lectura. Desde el lado positivo ha permitido la presencia, reconocimiento y legitimidad de los sindicatos como parte fundamental, no sólo del sistema democrático de relaciones industriales, sino también de la sociedad en general, pero, como contrapunto negativo, el excesivo trabajo de representación general ha retraído recursos de la acción sindical dentro de las empresas.

#### **4.2.7.- EL CONCEPTO DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. EL DEBATE EN TORNO A LA FIGURA DEL SINDICATO MAS REPRESENTATIVO.**

Dentro del apartado del marco legal laboral y sindical destaca, por sus repercusiones tanto teóricas como prácticas, el concepto de representatividad y las consecuencias derivadas de tal condición. La cuestión ha suscitado una muy interesante polémica acerca de las ventajas e inconvenientes de la figura del sindicato más representativo. A continuación reviso las aportaciones más interesantes que, desde perspectivas distintas, han conformado el debate.

El ordenamiento jurídico español otorga, a través de la audiencia electoral, la posibilidad de alcanzar el status de sindicato más representativo a aquellas organizaciones que alcancen el 10 por cien de los votos en el ámbito estatal o el 15 por ciento en el ámbito de las Comunidades Autónomas. La condición de sindicato más representativo tiene en nuestra legislación importantes consecuencias para la acción sindical, ya que coloca a las organizaciones que detentan esa condición en una situación de cuasi-privilegio: participación institucional, subvenciones estatales, legitimidad para firmar y aplicar convenios etc. Tal situación desigual dentro de la escena sindical española ha provocado cierta discusión (sobre todo a nivel jurídico), acerca de la conveniencia o no de esta figura legal.

Una de las aportaciones más relevantes de defensa de la figura de sindicato más representativo es la realizada por Escudero (1985, 1990) y Baylos (1990). Según los autores, la figura legal del sindicato más representativo es positiva y justificada por los motivos:

- a) La legislación permitió, en un momento de crisis y desorganización del modelo de relaciones laborales, clarificar y ordenar el marco de relaciones industriales.
- b) La llegada del sindicalismo libre ha coincidido con la crisis económica. En una etapa de inestabilidad política y debilidad económica, la posibilidad de acción colectiva de los trabajadores se reduce. En este contexto, la figura promocional del sindicato más representativo viene a defender y consolidar un sistema sindical libre y presente en las relaciones laborales de nuestro país.
- c) Los bajos niveles de afiliación sindical, la escasa organización de los sindicatos y la dificultad para consolidarse en la esfera de las relaciones industriales por sí mismos, justifica la necesidad de un ordenamiento laboral que dé cabida a las organizaciones sindicales, más allá de la implantación real derivada de los índices de afiliación.

Escudero, sin embargo, reconoce algunas fallas del sistema. Sus críticas más decididas -compartidas por otros analistas del Derecho del Trabajo-, se dirigen hacia el concepto de irradiación. Según el autor, el legislador asegura el concepto de mayor representatividad a aquellas organizaciones que estén afiliadas o asociadas a un sindicato que haya conseguido esa condición, independientemente de su audiencia electoral u otras medidas de su posible implantación. El concepto parece al autor excesivo desde el momento que legitima una situación que introduce una distorsión en el concepto de mayor representatividad, ya que otorga la condición de manera autónoma a los requisitos que sustentan el orden legal de la representatividad.

Del mismo orden es la postura de Casas Baahamonde (1988) sobre este aspecto. Para la autora, no tiene sentido una reforma que acabara con la promoción y la institucionalización de los sindicatos más representativos, ya que supondría un retroceso para la representación y acción sindicales. Propone, no obstante, algunas mejoras a la legislación. Conservando los convenios colectivos de eficacia "erga omnes" o de eficacia general, las soluciones habrían de incidir en la corrección de la excesiva centralización y concentración sindical, procurando establecer mecanismos que enriquecieran la acción sindical en la empresa y estimulen lo que ella denomina "la recuperación de la vida asociativa interna sindical" (1988:84). Al tiempo, y en consonancia con muchos de los estudiosos de la doctrina, propone la asunción de criterios que complementen el criterio de la audiencia electoral, a través básicamente de la afiliación sindical.

En una posición similar se sitúa la crítica de Ojeda Avilés. El autor parte del supuesto que la acción sindical ha de basarse en dos elementos; sin negar la representatividad, esta ha de ser completada con el criterio de la representación. La representatividad sindical se define como el "conjunto de poderes de obrar en interés general de los trabajadores reconocidos por el poder público a determinadas organizaciones sindicales en base a un procedimiento publicado de selección" mientras que se entiende por representación sindical "al conjunto de facultades de obrar en nombre e interés de los afiliados que se basan en el mecanismo jurídico-privado del apoderamiento de tipo asociativo" (Ojeda Avilés, 1991:2).

La tesis expuesta por Ojeda Avilés parte de la progresiva sustitución en el movimiento sindical español de los mecanismos de representación por los de representatividad. Lo que en un primer momento se concibió como complemento a la actuación de algunos sindicatos, se ha convertido paulatinamente en el punto central de la acción sindical. Tal sustitución tiene efectos no queridos sobre la

acción sindical ya que la propia idea de representatividad formal no se corresponde en muchas ocasiones con los criterios de representación.

Las consecuencias de la excesiva aplicación del principio de representatividad pueden, según el autor, agruparse en dos tipos de críticas al sistema:

- a) Los problemas derivados del procedimiento para alcanzar el status de sindicato más representativo, es decir, las elecciones a representantes, podría ser objeto de reformas, tales como la revisión de la convocatoria cuatrienal, que podría ser cambiada por otros criterios como la audiencia en el momento de firmar los convenios, el refuerzo de la Inspección de Trabajo para evitar los casos de fraude en las pequeñas empresas, o unificar el nivel de la convocatoria en la Administración y el sector privado para que el primero no quede infrarepresentado en número de delegados.
- b) Recorte de las capacidades más representativas. Una vez ordenado el mapa sindical, parecería lógico no aumentar la capacidad de los sindicatos más representativos. Cuestiones como la irradiación o el exceso de presencia pública son medidas excesivas una vez superado el momento para el que fue diseñado el modelo de mayor representatividad.

Lo que el autor propone a través de este razonamiento, no es la discusión del criterio de la representatividad sindical, sino su sustitución en las áreas o competencias que habrían de corresponder al criterio de representación.

Como conclusión a la lectura de estas propuestas, podemos entrever la posibilidad

de acuerdo en algunos puntos fundamentales:

- Los analistas no niegan, en ningún caso, la conveniencia del criterio de representatividad que, en términos generales, parece justo.
- Todos los autores coinciden en señalar la necesidad de unas mayores garantías en los procedimientos electorales.
- Asimismo, no están de acuerdo en ampliar las condiciones promocionales de la legislación, sino más bien, reducirla en algunos de sus aspectos como en el caso de la representatividad por irradiación.
- Igualmente hay coincidencia en señalar la necesaria complementariedad de los criterios de representatividad con los de representación o afiliación.



#### **4.3.- Mercado de trabajo y acción sindical**

La evolución del mercado de trabajo en España durante el período de transición y consolidación es uno de los rasgos más interesantes y definitivos en el marco de la acción sindical. Las peculiares características de esta evolución han condicionado notablemente las estrategias sindicales y el posicionamiento de las organizaciones sindicales dentro del sistema de relaciones industriales.

Uno de los efectos más reseñables de la crisis económica ha sido las consecuencias de la recesión en el mercado de trabajo. En estos años, se ha configurado un mercado de trabajo caracterizado por la segmentación, la precarización y el paro. Todos estos fenómenos han sido, como ya hemos tenido ocasión de analizar, comunes al resto de los países europeos, si bien las características de nuestra economía han incidido muy negativamente sobre el mercado de trabajo. Factores estructurales, como la histórica debilidad de nuestro tejido industrial y la incapacidad del mercado de trabajo para absorber la mano de obra en épocas incluso de notable crecimiento económico <sup>4</sup> ayudan a comprender la específica incidencia del paro en la sociedad española. Los factores coyunturales, derivados de la crisis económica: cambio tecnológico, reestructuración de los mercados, reconversión industrial y caída de la producción no hicieron más que agravar una situación de partida que nos colocaba en desventaja con respecto a nuestros socios europeos.

#### 4.3.1.- LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Un factor fundamental en el comportamiento de los mercados de trabajo es la evolución de la población activa. Es conveniente, entonces, comenzar la exposición por un breve análisis del desarrollo de la población activa en nuestro país.

La población activa está compuesta por las personas en edad de trabajar que, o están ocupados o querrían estarlo, es decir ocupados más parados. Las variaciones en la población activa dependen de dos aspectos; la demografía y las tasas de actividad. En cuanto al primer factor, la población activa de los últimos años se ha visto influenciada por los efectos del "baby boom" de los sesenta; las altas tasas de natalidad en esos años se han convertido en los años 80, en las entradas en el mercado de trabajo de las cohortes nacidas durante la fase expansiva de la natalidad. La demografía, por tanto, ha sido un factor determinante en la configuración del mercado de trabajo de estos años, al presionar notablemente sobre la cifra de población activa.

La otra causa determinante del ascenso o descenso de la población activa es la tasa de actividad, que mide la relación entre población activa y población potencialmente activa. Lo que analiza la tasa de actividad es la proporción de personas que estando en condiciones de trabajar, quieren hacerlo. A su vez, la tasa depende de dos factores relacionados: los hábitos sociales y el ánimo/desánimo en relación a la situación del mercado de trabajo. El clima social permite o restringe el acceso al mercado de trabajo de ciertos colectivos: mujeres y jóvenes fundamentalmente. En nuestro país, la tasa de actividad se ha visto sujeta a una influencia doble y contradictoria, explicada a su vez por las dos variables a las que he hecho referencia. Por un lado, la tasa de actividad femenina ha crecido durante todo el período debido a la modernización de las estructuras y hábitos sociales del país.

Con una industrialización tardía, y una ideología premoderna en cuanto al trabajo femenino, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido en España tardía, y aun hoy, no alcanza los niveles de los países europeos. El cambio de mentalidad y el desarrollo económico han invertido la tendencia precedente marcando un aumento constante de la tasa de actividad femenina pero todavía a ritmo lento comparado con los países del entorno.

La edad ha sido el otro factor que ha incidido en la variación de la tasa de actividad. Este ha tenido efectos contrarios a los comentados para la tasa de actividad femenina. El adelanto en la edad de jubilación y la prolongación de la escolarización han influido negativamente en el crecimiento de la tasa de actividad total.

En cuanto al "efecto desánimo" ha tenido sobre la evolución de la tasa de actividad en los últimos años probablemente incidencia en el retraso en la incorporación a la tasa de actividad de colectivos como jóvenes y mujeres. No obstante, a partir de 1986, con la recuperación económica, la tasa de actividad crece sensiblemente, sobre todo por la incorporación de mujeres al mercado de trabajo, lo que hace pensar que ante los visos de una salida de la crisis, las mujeres habrían optado por "animarse" a entrar en el mercado laboral.

La tendencia en la tasa de actividad a lo largo del último decenio no ha variado notablemente; la tasa de actividad masculina ha decrecido a lo largo de todo el periodo, mientras que la femenina se ha comportado en sentido contrario, el efecto ha sido la compensación de ambos movimientos con el resultado de una ligera caída en la tasa de actividad total.

#### 4.3.2.- EL DESEMPLEO

El siguiente paso es analizar cómo se ha comportado el empleo en relación a la población activa y tasa de actividad. Desde 1977 a 1987 la población ocupada ha disminuido en un millón de personas. La destrucción de empleo ha sido constante desde 1977 hasta 1986, donde se invierte la tendencia y comienza, por primera vez en estos años, a crecer el empleo. De esta caída en la ocupación se derivan lógicamente unos niveles de desempleo cada vez mayores. En estos mismos diez años la tasa de desempleo pasó del 5.3 % de la población activa en 1977 al 20.5 % en 1987, para situarse en la actualidad en torno al 16 por cien. Ahora bien, el desempleo no se distribuye homogéneamente. Podemos establecer, a grandes rasgos, un perfil del parado en España:

- Por sectores de producción, la construcción es, con diferencia el sector más golpeado con el desempleo (tasas superiores al 30 %).
- En cuanto a la edad, quizás sea el problema más grave del mercado de trabajo. La tasa de paro juvenil es la más alta de todos los grupos de edad, siendo también, entre los países europeos, quienes más jóvenes desempleados tenemos.
- El sexo vuelve a ser discriminante; la tasa de paro femenina siempre es superior a la de los hombres, además, las diferencias entre desempleo masculino y femenino se han agrandado en detrimento del empleo de las mujeres. En 1977 la diferencia del paro por sexos era de medio punto porcentual, diez años más tarde, en 1987, la tasa de paro femenina es 10 puntos mayor que la de los varones.<sup>5</sup>

Las consecuencias del paro para la acción sindical son muy significativas. Un nivel alto de desempleo se traduce en una menor fuerza de negociación para los trabajadores, tanto para los desocupados que se encuentran fuera de los mecanismos de acción colectiva, como para los ocupados que ven disminuida su capacidad de movilización por temor a la pérdida del empleo. Del lado de los sindicatos, el paro se traduce en un problema de representación de intereses, pues han de defender a dos colectivos con demandas incluso contrapuestas, los ocupados y los que quieren estarlo. Esta brecha en la representación provoca una indefinición y dificultad para formular estrategias conjuntas de intermediación de los intereses.

Este fenómeno se ve agravado por la específica incidencia del desempleo en dos colectivos considerados tradicionalmente alejados de la representación colectiva; las mujeres y los jóvenes. Si en condiciones normales estos grupos son difíciles de sindicalizar, puede imaginarse los obstáculos para atraerlos hacia la acción colectiva en un contexto de altas tasas de desempleo.

#### 4.3.3.- LA TEMPORALIDAD

No obstante el paro, con ser el problema más acuciante de nuestro mercado de trabajo, no es el único. He comentado al principio de este apartado la caracterización del mercado de trabajo español como un mercado laboral precario, definido por la temporalidad y la inestabilidad en niveles comparativamente más altos, tanto respecto al pasado como en relación a la situación en los países del entorno<sup>6</sup>.

La normativa laboral durante el franquismo se basaba en la protección y promoción legal al empleo estable y al contrato indefinido. Las dificultades generadas por la crisis económica para el mantenimiento de la producción y la inversión, así como para la creación de empleo, obligan a los dirigentes a un cambio de la política de contratación. La vía más utilizada para el fomento del empleo va a ser la sustitución del contrato indefinido como situación de empleo normal y mayoritaria por la progresiva implantación de medidas de fomento del empleo caracterizadas por la temporalidad y la inestabilidad.

En un análisis más detallado de las cifras es interesante observar cómo y dónde se concentra el empleo temporal; qué trabajadores se ven más afectados y en qué ramas de actividad las tendencias de precarización son más acusadas.

La tasa de temporalidad se sitúa en los últimos años alrededor del 25 por cien es decir, uno de cada cuatro empleos creados es un empleo temporal (ISE, 1989). Por grupos de edad los jóvenes son, con diferencia, el colectivo más afectado, su tasa de temporalidad supera el cincuenta por ciento. Las ramas de actividad donde más incidencia tiene la contratación temporal son, en primer lugar, la agricultura con sensible diferencia del resto (52.3% en 1988) seguida de la construcción, el

comercio y otras industrias manufactureras. Aun contando con la mayor frecuencia en estas ramas del trabajo temporero y estacional, las elevadas tasas de temporalidad superan la posible caracterización de estos sectores, y el hecho da cuenta de la precarización progresiva del empleo creado.

La temporalidad significa precarización por cuanto la inseguridad e inestabilidad de la vida laboral de los trabajadores sujetos a este tipo de contratación no permite el desarrollo de una trayectoria laboral normal. En primer lugar, las entradas y salidas del mercado de trabajo pueden ser condicionantes para una escasa formación y promoción en el mundo del trabajo. Además, el trabajador temporal tiene escasas posibilidades de mantener una postura firme frente al empresario ante la amenaza de la no renovación del contrato. Por otro lado, el sindicato no parece la vía más factible de defensa de los intereses ya que la acción colectiva puede ser percibida como una amenaza al empleo. Todo esto conforma una situación atípica en el desenvolvimiento de la carrera laboral del trabajador.

Queda fuera de toda duda el necesario ajuste de plantillas que nuestra economía requería como adaptación a la nueva situación post-crisis. Ahora bien, quizás el desmedido apoyo institucional a la contratación temporal en general, no ha supuesto tantos beneficios como pensaban los defensores de la flexibilidad. Para los trabajadores es claro que no es la mejor forma de desenvolverse en el mercado de trabajo. Para los empresarios; los beneficios de un mercado de trabajo con altos índices de rotación e inestabilidad puede suponer, a medio plazo, un descenso en la productividad y la calidad de los productos y servicios. Con el horizonte del Mercado Unico y la integración total en Europa, la cuestión de la competitividad ha de plantearse pues de ella dependerá en gran medida el nivel de integración conseguido. Un análisis completo de la economía y el mercado de trabajo ha de tomar en consideración, no sólo la competitividad de la economía española en

términos de ajuste de las ineficiencias del sistema productivo, sino también las consecuencias de un modelo de mercado de trabajo donde cada vez los fenómenos de precariedad y baja cualificación -sobre todo en los segmentos de trabajadores que serán adultos en la siguiente década-, son más significativos.



#### 4.3.4.- LA SEGMENTACIÓN

La tercera característica que he atribuido al mercado de trabajo en España, y que, como las anteriores, responde a tendencias globales en las economías complejas, es la segmentación. La mayor diversificación y heterogeneidad de los mercados de trabajo es efecto de la complejización social, cultural y económica en las sociedades avanzadas: diversidad de cualificaciones, ocupaciones y sectores de actividad tienen como consecuencia la división y heterogeneización progresiva de la fuerza de trabajo. Los cambios ocupacionales, que siempre son procesos a largo plazo, han seguido en nuestro país una evolución similar al de las economías complejas: pérdida de importancia de los sectores primario, y en menor medida del secundario en favor del crecimiento del sector servicios. El empleo y la producción se han ido concentrando en el sector terciario de manera que en la actualidad más de la mitad de los trabajadores españoles realiza su actividad en el sector servicios.

Paralelamente a estos cambios, se han producido procesos de reestructuración industrial y reorganización de la producción, con importantes consecuencias en el mercado de trabajo. El proceso apunta (ISE, 1989; Recio, 1990) a una pérdida de la concentración del empleo en las grandes empresas y una creciente desviación del mismo hacia la pequeña y mediana empresa. Las grandes unidades de producción típicas de la etapa fordista e industrial del capitalismo no han sobrevivido e muchos casos a la reestructuración post-crisis, bien desapareciendo, bien reorganizando su producción mediante procesos de descentralización y contratación externa de la producción. Dicha tendencia se confirma por el aumento del número de trabajadores autónomos, con una creciente importancia también de las actividades no manuales (profesionales liberales, técnicos de la administración), la pérdida progresiva de la importancia del sector de la agricultura, y una creciente descualificación de una parte importante de la mano de obra, vía precarización y segmentación de las

relaciones de trabajo. Son los conocidos procesos de sobrecualificación versus descualificación; aumentan los segmentos de cuadros medios y técnicos, y crecen también los sectores de mano de obra descualificada (Recio, 1990; Lacalle, 1991). Independientemente del signo -positivo o negativo-, que se quiera dar a estos procesos, el resultado objetivo de los mismos es una creciente complejización y diversificación de la fuerza de trabajo, tanto en términos de nuevas ocupaciones como de nuevos estilos de vida y trabajo.

El nuevo marco creado en el mercado de trabajo resultante de la crisis aparece como un freno a la acción colectiva y sindical. El paro, la precarización y la segmentación son procesos desestructurantes de la fuerza de trabajo. El movimiento obrero, basado en la conciencia de grupo y la solidaridad entre los miembros, es un modelo agotado en el devenir de las economías complejas. El sindicalismo del próximo siglo habrá de superar las tradicionales formas de representación colectiva, erosionadas por el desarrollo social y económico, para buscar nuevas vías de intermediación y promoción de un interés; la defensa de la clase trabajadora, que cada vez se vuelve más compleja y heterogénea.

#### **4.4.- Los actores de las relaciones industriales: Estado, empresarios y sindicatos**

Se parte del supuesto por el que los agentes sociales son elementos fundamentales en la configuración y resultado de cualquier sistema de relaciones industriales. Sus estrategias, capacidad organizativa e interrelaciones influyen, a la vez que son resultado, del marco de relaciones laborales.

#### **4.4.1.- EL ESTADO**

Siguiendo la perspectiva institucional, los actores son responsables de la conformación de los sistemas de relaciones industriales, estando influidos a su vez por el contexto social donde actúan. Desde este enfoque, se trata de analizar el papel del Estado en la configuración de nuestro sistema laboral así como los condicionantes a los que han estado sujetos los agentes políticos.

Después de la experiencia de un régimen totalitario y estatista, la reforma política habría de contar necesariamente con la reformulación del papel del Estado en las relaciones laborales. La dictadura del General Franco fue especialmente intervencionista en el campo de las relaciones industriales, ya que la propia concepción del régimen; orgánico y corporativo, dotaba al Estado de un rol fundamental en el desarrollo del sistema laboral. El Fuero del Trabajo, la creación de la Organización Sindical y la influencia de la Falange daban cuenta de la fuerte regulación e intervención estatales en el sistema de relaciones industriales franquista.

La transición democrática ha de hacer frente al desmantelamiento de estas estructuras, que si bien en la realidad habían dejado de funcionar conforme a sus principios orientadores, continuaban siendo la única normativa laboral existente. En los inicios de la transición van a ser las fuerzas políticas y el Estado quienes asuman el protagonismo del cambio en las relaciones laborales. Los sindicatos, muy débiles organizativamente, se subordinaron a los partidos políticos de referencia manteniendo como primera prioridad la consolidación del nuevo régimen democrático.

Hasta la Constitución de 1978, no se regula lo que sería el marco de relaciones

laborales de la España democrática. El retraso en la institucionalización de las organizaciones sindicales y la prioridad de estas en la consolidación del nuevo régimen, atrasó considerablemente el proceso de normalización de las relaciones industriales (Ludevid, 1988). No obstante, el espíritu del legislador, a través de la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical apuesta manifiestamente por la no intrusión del Estado en las relaciones laborales con el consiguiente reconocimiento de la independencia y autonomía de las partes.

Sin embargo, el resultado ha sido un sistema de relaciones industriales muy condicionado por factores políticos y extra-laborales. La intervención estatal, no obstante, se ha debido, más que a una supuesta intencionalidad del Estado por continuar en un papel interventor y regulador, a la específica combinación de influencias exógenas tales como el débil sistema político y la coyuntura de incertidumbre provocada por la transición, la crisis económica, la debilidad organizativa y falta de experiencia de las organizaciones sindicales así como su excesiva subordinación a la estrategia de los partidos políticos. El producto de esta coyuntura ha sido un intercambio político del Estado con el resto de las fuerzas sociales con los objetivos compartidos de consolidar un régimen democrático y reforzar un sistema capitalista avanzado. La Interacción entre los agentes ha sido mutua, dependiendo en cada momento del balance relativo de fuerzas de los distintos actores implicados.

#### **4.4.2.- LOS EMPRESARIOS Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Un estudio pionero sobre el asociacionismo empresarial todavía realizado bajo el franquismo (Linz y De Miguel, 1966) confirmaba la existencia de multitud de entidades asociativas empresariales. Dentro de los límites de una sociedad sin libertades democráticas, los empresarios disponían de un cierto entramado asociativo, por cuanto era normal la simultánea pertenencia a entidades asociativas tales como el propio sindicato vertical, las Cámaras de Comercio y otras organizaciones representativas de intereses empresariales más específicos. Aun con la disponibilidad de recursos asociativos, los autores mostraron la débil vinculación asociativa de los empresarios españoles de los años 70: no existía conciencia de grupo ni percepción de una supuesta capacidad para influir en las relaciones industriales o económicas del país. El carácter proteccionista e intervencionista del Estado, junto al tardío despegue industrial conformaron una clase empresarial dependiente y con pocos recursos defensivos.

En esta situación los empresarios llegan a la transición política. Junto a la mayoría del empresariado; desorganizado y desconcertado ante el nuevo contexto, se sitúa un sector empresarial avanzado que va a asumir la tarea de la organización del empresariado. Siguiendo a Aguilar (1985:60), el impulso del desarrollo organizativo se lleva a cabo en varios frentes:

- La recuperación de las escasas patronales históricas, que durante el franquismo estuvieron "aletargadas" bajo la influencia restrictiva de la organización vertical (caso de la patronal catalana Fomento del Trabajo Nacional).

- La creación de nuevas asociaciones que habían existido "de facto" conectadas a la organización sindical franquista.
- La fundación de asociaciones en torno a los grupos de empresarios más dinámicos e influyentes en los diferentes sectores o territorios.
- Una labor de difusión y propaganda a favor del asociacionismo empresarial, con un marcado carácter reactivo y defensivo ante el avance sindical.

Nucleada en torno a estos grupos, comienza la formación de la asociación empresarial democrática: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). En 1977, se funda como organización y se declara asociación empresarial bajo el reconocimiento de la Ley de Asociaciones del mismo año. A partir de ahí, comienza un laborioso camino de consolidación organizativa y ampliación de las dos lógicas de acción colectiva; la lógica de los Miembros (intensos esfuerzos para dotarse de la afiliación de una parte representativa del empresariado español) y la Lógica de la Influencia (a través de la presión y negociación en los ámbitos laborales). A través de la transición, y con la incorporación en 1980 de la CEPYME (Confederación Española de la Pequeña Y Mediana Empresa), la CEOE ha logrado el monopolio de representación dentro del empresariado español.

La CEOE se configura como una confederación de asociaciones en las que el último eslabón es la empresa, no el individuo. Al igual que la estructura de los sindicatos de clase, se organiza en dos niveles; el sectorial y el territorial. Así pues, una misma empresa pertenece a varios niveles asociativos, generando una estructura organizativa ramificada y compleja.

El modelo patronal resultante de este proceso ha sido caracterizado como un sistema mixto, entre el sistema pluralista y el neocorporatista de representación de intereses. Junto a elementos que situarían a la patronal bajo el prisma del neocorporatismo; centralización y jerarquía asociativas, monopolio de representación, apoyo de la negociación a nivel cúpula, existen signos más cercanos al modelo pluralista de representación; el grado de coordinación imperativa de la cúpula con respecto a la base es bajo, importancia de los líderes en la formación e implementación de los intereses, predominio de los contactos informales con la Administración e importancia creciente de asociaciones intermedias dentro de la organización (Martínez y Pardo Avellaneda, 1985).

Las funciones de la organización como asociación de representación de intereses de los empresarios comprenden fundamentalmente la negociación colectiva junto a otra clase de servicios del tipo "beneficios selectivos" (formación, información y asesoramiento). Las relaciones con la Administración, más de carácter informal que a través de los mecanismos de participación institucional así como una intensa labor de promoción y relación con organismos internacionales, conforman las actividades básicas de la organización empresarial.

La articulación de las relaciones entre política y la organización empresarial no han sido fáciles. Su formación se ha llevado a cabo, en términos generales, fuera del dominio de los partidos políticos. UCD, con las debilidades y problemática de la transición no convenció a la organización patronal como representante de sus intereses. La debilidad y los problemas de la derecha española redundaron en un margen de independencia notable de la CEOE con respecto al supuesto partido afín. La refundición de AP en el PP ha otorgado más confianza a la asociación empresarial, pero, y como fundamental diferencia con los sindicatos, la organización de empresarios no se ha visto sujeta a la instrumentalización de un partido político.



Como resultado de la dificultad en la identificación con una opción política, la CEOE se ha mantenido fuera de la influencia directa de los partidos, permitiendo la consolidación del proyecto organizativo empresarial sin las tensiones propias de una relación de subordinación y dependencia.

#### **4.4.3.- LOS SINDICATOS**

El análisis de las centrales sindicales conforme a cuestiones como su estructura, recursos y estrategia sindical tiene interés por cuanto permite la identificación, tanto de los constreñimientos a los que ha estado sujeto el desarrollo del movimiento sindical como de las estrategias planteadas a lo largo del período de la transición y consolidación democráticas. El supuesto es que unos y otras están relacionados y que además, habrán de tener consecuencias importantes sobre la relativa ubicación de las centrales en el mapa sindical español. La exposición, sin ser exhaustiva, se concentra en aquellos sindicatos que por trayectoria, representatividad y/o representación configuran las opciones fundamentales en el movimiento sindical en nuestro país. A efectos analíticos, se han clasificado en tres categorías:

- Los sindicatos de clase a nivel estatal,
- Los sindicatos de nacionalidades, y
- Los sindicatos independientes y profesionales.

## LOS SINDICATOS DE CLASE A NIVEL ESTATAL

### LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

#### . Apuntes históricos:

La UGT se funda en 1888 en Mataró (Barcelona) en situación de legalidad bajo la Ley de Asociaciones de 1887. Aunque se formó como central sindical a nivel estatal, estaba constituida principalmente por obreros cualificados; tipógrafos en su mayoría. En este momento, los focos más importantes del movimiento obrero se concentraban, en las regiones más industrializadas; Cataluña, País Vasco y Madrid, y en la zona rural de Andalucía. Desde su fundación la UGT se declara de inspiración socialista, con un marcado carácter de unión con el PSOE. En 1899, la sede de UGT y su Comité Central se trasladan a Madrid, donde va a comenzar la expansión del sindicato. En los primeros años del nuevo siglo, el sindicato consigue extraordinarios avances en su implantación, concentrando su presencia en Madrid, Asturias y Vizcaya. UGT sustituye la organización de sociedades de oficio por la de federaciones nacionales de industria, al tiempo que vertebra la organización funcional con otra de carácter territorial, estructura que se mantendrá hasta el momento presente.

En 1911, coincidiendo con la ilegalización de partidos y sindicatos, comienza un acercamiento de posturas entre la CNT y la UGT, que concluye en la convocatoria conjunta de una huelga general en 1917. Años más tarde, con la Dictadura de Primo de Rivera, la UGT, en una postura muy criticada, acepta el colaboracionismo con el régimen en aras de conservar su organización e implantación. En estos años la afiliación al sindicato socialista se situaba en torno a los 200.000 miembros.

La gran expansión de UGT se va a producir sobre todo en los años anteriores a la II República. Durante toda esta etapa, las relaciones partido-sindicato eran muy estrechas -la dirección del partido político y la central sindical eran las mismas-, pero, contrariamente a lo que iba a ocurrir cincuenta años más tarde, el partido funcionaba como "correa de transmisión" del sindicato. En palabras de Guinea (1978:40):

*"En muchas ocasiones el partido no es sino la actuación de la central obrera, y su participación en la vida social, política y económica del país se realiza exclusivamente a través de la UGT, llegándose a afirmar 'que la función del partido socialista queda reducida a la actividad estrictamente sindical de la UGT'".*

Durante el período de la República, la UGT llegó a contar con un millón de afiliados. Si tenemos en cuenta la población activa de 1930 con la afiliación máxima declarada, la de 1932<sup>7</sup>, supone una tasa de afiliación cercana al 20 por cien. Desagregada por sectores, el 20 por cien de los afiliados pertenecían a la agricultura, con fuerte implantación en la minería, la construcción y la metalurgia. Alrededor del 25 por cien de los afiliados eran clases medias: funcionarios, maestros, graduados medios y personal de banca.

Hacia el final de la guerra civil, la UGT había doblado el número de afiliados, situándose en 1938 en 1.904.569 miembros, con similar distribución a la de años anteriores; un tercio de la afiliación eran agricultores, seguidos por el sector textil, construcción y siderometalurgia. En 1937 los sindicatos de clase pasan a la clandestinidad y comienza el largo período de represión, aniquilación de las organizaciones sindicales y exilio.

Los primeros años de la dictadura significaron la destrucción de la organización, afiliados y dirigentes fueron represaliados por el régimen franquista. A pesar de ello,

en 1947 se convoca una huelga en Vizcaya con fuerte presencia del sindicato socialista. Pero la represión continúa y muchos de los dirigentes que habían escapado a la purga del régimen optan por el exilio, intentando la reorganización del sindicato y el partido socialistas en el exterior. Los dirigentes mantienen cierta organización en el extranjero sobre todo a través de la presencia y denuncia en organismos internacionales del régimen dictatorial. Sin embargo, no son posibles los contactos con el interior, donde coincidiendo con el despegue económico y cierta flexibilización del régimen, comienzan a surgir brotes de movimiento obrero ajenos al sindicalismo histórico.

En los años inmediatamente anteriores a la transición, la dirección de la UGT regresa al país con el ánimo de hacerse con una fuerte presencia en el movimiento obrero. A pesar de la disparidad de criterios entre el sindicalismo histórico y el surgido durante el franquismo, se crea la Coordinadora Sindical Independiente (COS) en julio de 1976, con la unidad de acción como objetivo programático. Participan como miembros CC.OO, UGT y USO. El diferente planteamiento y estrategia de cada central acaba pronto con la posibilidad de la unión del movimiento sindical. Sin embargo, durante los meses de existencia de la Coordinadora, CC.OO consigue imagen pública para acelerar su legalización - pendiente de la legalización del PCE-. Para UGT supone la entrada en la vida pública después de su ausencia durante el régimen dictatorial.

#### . Ideología y Estrategia Sindical:

Programáticamente, los objetivos de la organización quedan definidos en el XXXI Congreso celebrado en Barcelona en julio de 1978. Los Estatutos declaran que:

*" la Unión General de Trabajadores tiene por objeto (...) unificar la acción del proletariado*

*con el propósito de crear las fuerzas de emancipación integral de la clase obrera, preparándolas para que, de acuerdo con el principio de que los instrumentos de trabajo pertenecen de derecho al trabajador, puedan asumir la dirección de la producción, el transporte y la distribución e intercambio de la riqueza social" (Estatutos aprobados en el XXXI Congreso, 1978).*

La declaración de intenciones es la de un sindicato reivindicativo y de clase, en el cual se articula la defensa de la clase trabajadora en general. En cuanto a las relaciones con el partido político afín, la UGT aun declarando por principio su independencia, reconoce la politización del movimiento sindical. La situación política favorecía esta postura, ya que tanto el partido socialista como UGT creían en la victoria del PSOE en las siguientes elecciones políticas, con la consiguiente ventaja que el sindicato creía ver en este triunfo para la consolidación, presencia y crecimiento de la organización sindical.

De 1978 a 1980, los temas fundamentales de la agenda sindical vienen determinados por los aspectos políticos. Su protagonismo fue tan marcado que impidió, el centramiento en la promoción y defensa de asuntos y tareas estrictamente sindicales. Además del compromiso de los sindicatos en la consolidación de la democracia, no hay que olvidar que las estrategias y tácticas sindicales de estos años vienen determinadas por el juego de los intereses políticos de los partidos, a los que los respectivos sindicatos se ven abocados como mejor vía para ganar presencia social, legitimidad ante la opinión pública y las instituciones. Por otro lado, la lentitud en la creación del nuevo marco de relaciones laborales no permitió excesivo margen de maniobra en la esfera de la acción sindical.

Desde su XXXII Congreso confederal en 1980, el sindicato socialista opta por una acción sindical basada en el consenso y el diálogo con las fuerzas sociales, ya que

estratégicamente permitía a la central sindical una mayor presencia en la esfera pública y un protagonismo en las negociaciones que de otra manera, por falta de organización, le hubiera resultado más difícil. Paralelamente, trasciende el interés del sindicato por ofrecerse como organización representante de todos los trabajadores "la apertura de nuestra organización a determinados sectores de trabajadores no afiliados (...) se trataba de los trabajadores administrativos, funcionarios, trabajadores de la enseñanza y especialmente los técnicos y mandos intermedios de las empresas"<sup>8</sup>.

Los temas fundamentales de UGT en este período se centran en tres líneas de actuación: la consolidación organizativa, las reivindicaciones para el establecimiento de un marco laboral negociado, y una combinación de la "dialéctica negociación-presión"<sup>9</sup> que sería principio de la distinta estrategia con respecto a CC.OO.

#### · Organización y Estructura:

La debilidad organizativa y la escasa presencia social con que UGT llega a la transición explica su interés prioritario en afianzar la organización y estructura del sindicato. Desde la instauración de la democracia hasta el año 1981, aproximadamente, la UGT va a desarrollar un esfuerzo considerable para su consolidación como organización: reestructuración de sus órganos, creciente presencia en las empresas, formación de cuadros, acceso a las instituciones, van a convertirse en tareas de primer orden para el sindicato socialista.

En los Estatutos de 1978, la UGT conserva la estructura de los años anteriores al franquismo, articulando su organización a un doble nivel:

- Las Uniones locales, comarcales, insulares, provinciales, regionales o de

nacionalidad, además de las secciones en el exterior, que constituyen la rama o estructura territorial.

- Las Federaciones de Industria, divididas según los sectores de producción en veintitrés federaciones de industria y la federación de pensionistas y jubilados.

Con el paso del tiempo, la reorganización interna de la UGT se va a llevar a cabo en dos direcciones: nivelación del peso y poder de las dos estructuras organizativas, en el sentido de una creciente importancia a las federaciones sectoriales en detrimento de las uniones territoriales (al comienzo de la transición la relación de fuerzas era favorable a estas últimas) y reestructuración del número de federaciones de acuerdo a la idea de fusionar federaciones afines para conformar una estructura sectorial adaptada a la realidad industrial y productiva.

La primera de estas vías ha sido lograda de manera paulatina y progresiva, dotando de recursos, poder e igualdad de condiciones a las federaciones. Actualmente ostentan una representación al cincuenta por cien en las delegaciones a Congresos e incluso algunas prerrogativas con respecto a las uniones territoriales. Respecto a la segunda tendencia, ha sido más conseguida por cuanto las federaciones han ido disminuyendo en número por procesos de fusión y unificación. El resultado ha sido una estructura más racional y un ahorro de costes y recursos considerable. De las veinticuatro federaciones existentes en 1978, se pasa a veintiuna en 1980, dieciséis en 1983, quince en la actualidad y según un documento aprobado en 1992, se propone una fusión e incorporación de federaciones hasta reducir el total de las mismas al número de nueve, más dos uniones correspondientes a los pensionistas y jubilados y los agricultores. La propuesta tiene como objetivo, además del ahorro de costes, la consecución de una mayor presencia, fuerza y



afiliación y la reagrupación por grandes sectores de actividad, tales como sector servicios, sector industrial, agroalimentario y sector público.

Este tipo de arreglos han sido posible gracias al modelo organizativo propuesto por UGT desde el comienzo de la transición, basado en un considerable grado de coordinación imperativa y jerarquía asociativa. A su vez, los procesos de fusiones refuerzan esta tendencia: mayor coordinación, más control de la confederación sobre la organización, cierto grado de imperatividad desde la cúpula y, como correlato, una disminución del poder de las federaciones en favor de la estructura central.

#### Recursos Materiales:

Los recursos materiales con los que cuenta una organización definen en gran medida la capacidad de acción y de influencia sobre el entorno de dicha organización. Como se sabe, la situación financiera de los sindicatos españoles es muy precaria; bajos índices de afiliación, escasos recursos organizativos para su efectiva gestión y dependencia de subvenciones estatales.

#### a) La evolución de la financiación a través de las cuotas:

En los Estatutos aprobados en el XXXI Congreso de 1978, se acuerda que la cuota fijada desde la Confederación será del 0.60 por cien del salario real del afiliado, y para sueldos menores a 25.000 se establece una cuota no proporcional de 100 pesetas, la misma que para los trabajadores afiliados de la emigración. Asimismo, cada federación o unión territorial puede incluir un suplemento -fijo o proporcional-, sobre la cuota de la confederación. Los parados, jubilados y estudiantes tendrán

**derecho a una cuota inferior e incluso la exención de la misma. La distribución de la cuota sigue los siguientes criterios:**

Comisión Ejecutiva de la UGT	15 %
Unión Provincial	15 %
Unión Local	20 %
Comisión Ejecutiva de la	
Federación de Industria	15 %
Federación Prov. de Industria y/o	
Sindicato Provincial	15 %
Sindicato local	20 %

El XXXII Congreso propone la revisión del sistema de cuotas en un doble sentido; una nueva distribución favorable a las federaciones de industria, y una actitud más decidida hacia la racionalización en el sistema de cobro de cuotas: "solucionar a todos los niveles la situación económica y financiera de nuestra central sindical, ocupando en este aspecto un importante lugar la normalización del cobro de las cuotas"<sup>10</sup>.

A este respecto, la efectiva puesta en marcha del Sistema Confederal Administrativo (SCA), creado en 1977, es signo de la preocupación del sindicato por hacer del sistema de cuotas un medio real de financiación de la organización. Aunque las declaraciones a Congresos dan idea del interés por este asunto, la realidad, como se reconoce en los propios documentos de la organización, es que tendrán que pasar varios años para lograr un mayor control en la recogida y distribución de las cuotas de afiliados.

El último Congreso (1990) de la organización ha establecido una cuota del 1.1 % del salario mínimo interprofesional, con una garantía de aumento, en cualquier caso, de cincuenta pesetas sobre la última cuota normalizada establecida. Asimismo, y

en la línea del proceso de años anteriores, la distribución de la cuota entre la estructura sindical vuelve a modificarse en favor de las Federaciones de Industria. Se aprueba la siguiente repartición de la cuota confederal:

- Comisión Ejecutiva                      10 %
- Federaciones Estatales                55 %
- Uniones Territoriales                35 %

A través de el período comprendido entre 1978 y la actualidad, UGT ha conseguido un grado razonable de gestión y racionalización de los ingresos por cuotas<sup>11</sup>. La evolución del sistema de cobro de las cuotas, presentada en las tablas siguientes dan cuenta de la progresiva mejora en la gestión de los ingresos por cuotas:

**FORMA DE PAGO DE LA CUOTA**  
(Datos de 1982)

<b>DESCUENTO EN NÓMINA</b>	<b>30.1 %</b>
<b>EN LA EMPRESA</b>	<b>14.3 %</b>
<b>EN EL SINDICATO</b>	<b>47.9 %</b>
<b>POR BANCO</b>	<b>05.6 %</b>
<b>DE OTROS MODOS</b>	<b>02.0 %</b>

\* Fuente: EDS- 1983<sup>11</sup>.

## EVOLUCION SEGUN LA FORMA DE COTIZACION

	I TRIMESTRE 1989	I TRIMESTRE 1991
BANCO	18.7	41.5
DESCUENTO EN NOMINA	26.7	38.4
PAGO EN MANO	54.5	20.0

\* Fuente: Confederación de UGT.

Aunque el sindicato está todavía lejos de lograr la autofinanciación, la tendencia hacia una mejor gestión y el aumento progresivo de la cuota de afiliación (la propuesta para el corto plazo es implantar un sistema proporcional al salario de cada trabajador) apuntan en la dirección de un sindicalismo cada vez menos comprometido con las subvenciones estatales y el crédito bancario.

b) La Evolución de los Presupuestos de la UGT:

Las cifras oficiales de ingresos y gastos se presentan en los Congresos Confederales como resumen de los ejercicios inter-congresuales. A continuación repasamos brevemente los aspectos más significativos de cada período en lo atinente a los asuntos financieros de la organización.

. XXXII Congreso Confederal. Período mayo 1978-noviembre 1979. Al nivel más general, los gastos se reparten entre la Comisión Ejecutiva Confederal (59%) y las Federaciones de Industria (41%). Desglosado por partidas, el concepto que más presupuesto de los gastos de la Comisión ha supuesto es el de Infraestructura Colectiva (60%), seguido de las Secretarías de Información y Prensa (1%) y

Propaganda (1%). Respecto a las Federaciones de Industria, Metal, Transportes, Química, Construcción y Trabajadores de la Tierra acumulan el 21 por cien de los gastos.

En el capítulo de ingresos, las cuotas de los afiliados suponen el 82 por cien de los ingresos de la organización, ya que salvo un capítulo dedicado a "contribución extraordinaria solidaridad", no aparece en los presupuestos subvención alguna. Del resultado de ingresos y gastos, el sindicato declara casi 63 millones de pesetas de déficit de gestión, lo que supone el 18 por cien de los gastos.

. XXXIII Congreso. Período marzo 1980-diciembre 1982. La elaboración del presupuesto no discrimina en dos capítulos los gastos de la Comisión y las Federaciones de Industria. Aun así, las partidas más gravosas dentro de los gastos generales son: en primer lugar Infraestructura Colectiva y Uniones Territoriales que continúa siendo el concepto más costoso: 45 por cien de los gastos totales, seguida por las Federaciones de industria (21%) e Infraestructura y Elecciones (21%). Es significativo el aumento en los gastos de la Secretaría de Formación, ya que en el anterior presupuesto contaba el 1 por cien de los gastos totales, para pasar a significar en este ejercicio el 3 por cien.

En lo atinente a los ingresos, lo más significativo quizás sea el descenso en el porcentaje de ingresos totales de las cuotas (74%) y la incorporación al capítulo de los ingresos de las subvenciones estatales, que en este presupuesto suponen el 13.49 por cien del total de lo recaudado. El déficit presupuestario se sitúa en 85.165.785,98 pesetas, alrededor del 4 por cien del total ingresado.

. XXXIV Congreso. Período abril 1983-octubre 1985. Como hecho constante, las mayores partidas de gastos se corresponden con los servicios o infraestructuras

generales (25%), subvenciones a uniones territoriales (18%) y subvenciones a federaciones estatales de industria (28%). Las Secretarías de Imagen y Formación acumulan los mayores gastos del total de los departamentos del sindicato.

En este período las cuotas de los afiliados vuelven a sufrir una reducción en el presupuesto hasta llegar a ser sólo el 20.25 de los ingresos de la Confederación<sup>13</sup>. El grueso de los ingresos contables provienen de las subvenciones estatales; un 52.22 por cien del total. El resultado arroja un saldo negativo para la organización de 132.386.302 pesetas, el 5.15 de los ingresos.

. XXXV Congreso. Período enero 1986-junio 1989. No hay cambios significativos en este período en relación a los gastos, que, mucho mayores, continúan distribuyéndose de la misma forma que en años anteriores. Frente a la relativa estabilidad del gasto entre 1983 y 1986, el último ejercicio se ha cerrado con un aumento superior al cien por cien en los gastos de la organización. De igual forma los ingresos se han doblado con respecto al período anterior, aunque la mayor parte de estos lo han constituido subvenciones estatales. El presupuesto de este ejercicio, en el capítulo de ingresos, no desagrega las partidas de cuotas y servicios y subvenciones. El déficit acumulado en este período es de 147.509.317, lo que supone el 3 por cien de los ingresos de la organización sindical.

Una constante en las declaraciones y documentos a Congresos ha sido la apelación a la racionalidad de los presupuestos, a un mayor control de los órganos confederales en los ingresos y gastos, y la mejora del sistema de recaudación de las cuotas. De todo esto, trasciende una cierta tendencia hacia la centralización en la toma e implementación de las decisiones. Problemas derivados de la autonomía de los órganos del sindicato, ausencia de controles en una organización de carácter democrático, y la deficiente gestión de las cuotas de afiliados han tenido como

efecto una insistencia, más acusada en los últimos congresos, hacia la racionalización del sistema financiero de la organización. En este sentido, medidas como la centralización del pago de las cuotas a través del Servicio Confederal Administrativo (SCA), mayor control en las asignaciones presupuestarias y seguimiento de los ingresos y gastos de los distintos niveles de la organización son expresión de esta tendencia.

. Los recursos humanos de la organización:

En consonancia con la expansión y crecimiento del sindicato a lo largo de este período, los recursos personales de la organización han evolucionado en el mismo sentido. En 1983 los datos de la plantilla de UGT sumaban un total de 608 personas, de acuerdo a la siguiente distribución:

- Uniones Territoriales	389	
- Federaciones de Industria Territoriales	85	
- Federaciones Estatales de Industria	61	
- Comisión Ejecutiva Confederal		41
- Servicios Confederales	32	
TOTAL	608	



De ellos el desglose por categorías y situación profesional es:

- Estructura Territorial: Permanentes:	67
Administrativos:	212
Técnicos:	110
- Estructura Profesional: Permanentes:	29
Administrativos:	41
Técnicos	15
- Comisión Ejecutiva	
Confederal: Permanentes:	7
Funcionarios:	52
Técnicos:	14

En el último Congreso celebrado (1990) las cifras aportadas en relación al personal de la organización han sido:

- Organismos Provinciales	754
- Federaciones Estatales de Industrial	102
- Comisión Ejecutiva Confederal	128
TOTAL	984

Repartidos por categorías ocupacionales, presentan la distribución:

- Administrativos y Otras	642
- Titulados	154
- Permanentes	188

De acuerdo a su modelo de organización, UGT gestiona todos los asuntos relacionados con la plantilla a través del Servicio Confederal de Personal, centralizando todos los procesos relacionados con las plantillas del sindicato en la confederación. Tal centralización remite, como en lo relativo a otros aspectos de la organización, al considerable nivel de concentración y control que mantiene la cúpula sobre el resto de los niveles organizacionales.

## CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS:

### Apuntes históricos:

Los historiadores sitúan el nacimiento de las Comisiones Obreras al calor de las movilizaciones y protestas entre los años 1953 y 1956. A principios de los años sesenta, las Comisiones iniciarán un proceso constitutivo que culminará a mediados de esa década. Desde su nacimiento, el perfil y la estrategia sindical de CC.OO difiere en gran medida del sindicalismo histórico. Sobre la base de la oposición al régimen franquista, Comisiones Obreras adoptaron, desde una posición pragmática, incidir en el cambio de la situación política y laboral. Para ello, la estrategia incluía el solapamiento de la organización formal, la Organización Sindical Vertical, mediante la ocupación de las funciones diseñadas para perpetuar la dictadura. El resultado fue la usurpación clandestina de la organización por parte de los sindicalistas de CC.OO. En 1966 participan en las elecciones sindicales, de hecho, la mayoría de los enlaces sindicales pertenecían ya al denominado sindicalismo de nuevo tipo.

Frente al sindicalismo histórico de la UGT, CC.OO se define como un movimiento asambleario más que una organización en sentido estricto, con la consecuencia de una mayor pluralidad, descentralización en todos los órdenes. Tal caracterización, como irá señalando a lo largo de la exposición, ha resultado en las CC.OO actuales, con las ventajas y problemas inherentes a tal diseño organizativo.

Al contrario de UGT, que en el exilio no pudo renovar su base representativa, el sindicalismo que surge en la clandestinidad en el contexto del desarrollo económico y la represión política, incorpora las nuevas generaciones de la clase obrera y se relaciona con todo el movimiento de oposición al franquismo (intelectuales,

movimiento estudiantil).

La práctica sindical hasta la transición vino marcada por la utilización simultánea de la organización clandestina y la ocupación de la organización legal vigente. A lo largo de los últimos años de los sesenta y primeros setenta, la acción sindical -que se planteaba en términos globales, no sólo de defensa de las condiciones laborales sino fundamentalmente como reivindicación de libertades políticas-, se extiende al conjunto del país. En este clima de acción política y represión estatal se llega a la transición política. CC.OO gracias a su presencia social bajo el franquismo, llega en mejores posiciones, en términos de conocimiento y presencia social, que UGT.

Los primeros años de la transición están marcados por el debate en el seno de CC.OO acerca del modelo de sindicalismo que se proponía para la nueva etapa. La discusión se vertebra en torno al eje movimiento versus sindicato. La trayectoria de CC.OO bajo el franquismo, más como movimiento social que como organización condicionó y retrasó el proceso de reorganización y adaptación a un contexto de libertades democráticas.

La crisis económica, el debate interno, los procesos de desafiliación y una estructura organizativa muy poco desarrollada consiguieron, en parte, relativizar la posición de privilegio en la que CC.OO se encontraba en el momento del cambio de régimen.

#### · Ideología y Estrategia Sindical:

Demostrada la imposibilidad de la unidad sindical, a partir de 1977-78 las centrales sindicales mayoritarias comienzan a perfilar lo que será su estructura y estrategia sindical. En estos momentos ya se percibe lo que iba a constituir en los años

siguientes a la transición el doble modelo de sindicalismo; UGT, volcada en la organización, vinculada estrechamente al partido socialista y decidida a instalar un modelo de concertación y consenso. CC.OO, por el contrario, apuesta por un modelo reivindicativo y de contestación manteniendo, ahora como sindicato, la opción de una organización confederada, pero con autonomía e independencia de las partes.

La tesis propuesta es que tal elección va a condicionar en una medida considerable, la evolución tanto de la praxis sindical como de la propia estructura organizativa. La oposición a la política de Pactos Sociales y la reivindicación y oposición a la política económica del gobierno marcan, en líneas generales, la actuación del sindicato en el período de transición y consolidación democrática. A lo largo de estos años el debate y el diferente posicionamiento de los dos sindicatos mayoritarios frente a la lógica de acción colectiva y sindical va a ser en buena parte reflejo de sus concepciones acerca del modelo organizativo y sindical.

Prueba de ello lo constituye uno de los debates más interesantes en relación a la estrategia sindical de los dos sindicatos mayoritarios, tal cual ha sido la polémica acerca de la conveniencia de los órganos de representación de los trabajadores en las empresas. En coherencia con su historia, CC.OO defendió desde el comienzo un modelo de representación de carácter unitario; los comités de empresa. La pluralidad y la concepción de movimiento asambleario más que organizativo apoyaba tal elección. UGT, desde una perspectiva y organización diferentes, defendía la prioridad de la representación estrictamente sindical en las empresas, las secciones sindicales. Dicho modelo facilitaba la presencia del sindicato socialista, muy a la zaga en los comienzos de la representación mantenida por CC.OO. Transcurridos todos estos años, las posturas de uno y otro lado se han suavizado, mientras que UGT ha reconocido el papel y la legitimidad de los comités

de empresa, CC.OO ha apostado, en años recientes y sin renunciar al rol fundamental de la representación unitaria, a la creación y establecimiento de secciones sindicales en el centro de trabajo. Este cambio de orientación puede ser explicado una vez experimentado el sistema, la gran capacidad legal de los comités ha solapado y atenuado la presencia sindical, en su sentido más puro, en las empresas. En la actualidad, después de más de una década de acción sindical, la representación sindical aparece como refuerzo imprescindible para la consecución, tanto de mayores niveles de afiliación como de una mayor presencia del sindicato en el ámbito de la empresa.

Como es bien sabido, la convocatoria conjunta de la huelga general de 1988 ha inaugurado una nueva etapa en las relaciones intersindicales que ha afectado a la estrategia de ambas centrales. La unidad de acción, reconocida y apoyada por ambos sindicatos desde esa fecha, se ha tornado en una cierta asimilación por parte de UGT a los principios y acción reivindicativa mantenida por CC.OO. Al tiempo, y desde otra perspectiva, CC.OO ha tratado de conseguir mayores cotas de organización y estructura, acercándose en este sentido a la concepción de central sindical promovida por la UGT. No obstante, permanecen entre ambas diferencias organizacionales significativas. La influencia de estas sobre la acción sindical de CC.OO serán objeto de las siguientes líneas.

#### . Organización y Estructura:

En principio, la estructura interna de CC.OO es similar a la de UGT; una doble diferenciación en Federaciones de Rama y Uniones Territoriales, interrelacionadas en los niveles inferiores. La primera diferencia fundamental es que ambos niveles se reúnen en la Confederación Sindical que, como cúpula, no está tan centralizada como UGT. Las Federaciones y Uniones conservan total independencia con

respecto a la Confederación. Los orígenes asamblearios y de movimiento, han derivado en una estructura descentralizada, y con amplias dosis de poder en los niveles intermedios.

Las tensiones derivadas del efecto centralización/descentralización de la organización atraviesan la lógica de acción y resultado organizativo del sindicato. En la actualidad, existe cierto consenso por la vía de la adopción de una solución intermedia: la Confederalización, que otorgando ciertos poderes a la cúpula, necesarios para el desenvolvimiento de la estrategia sindical global, no niega la independencia de los distintos niveles de la organización. Tal discusión que, como he comentado, responde a un desarrollo determinado, puede plantearse en términos de poder. Si en sus comienzos la organización permite la distribución del poder en los distintos niveles, la transformación de la estructura es siempre un cambio arriesgado y difícil, por la resistencia de las partes a disminuir su área de influencia.

Tal dinámica ha afectado al proceso de consolidación organizativa de CC.OO, demorando el desarrollo racional de las estructuras. Sirva de ejemplo la dificultad para fortalecer la estructura de rama: CC.OO, a diferencia de UGT, nace de una estructura basada en el territorio. La necesidad, reconocida por la cúpula a través de las declaraciones a Congresos, de fortalecer la estructura sectorial ha encontrado graves problemas de realización. El reforzamiento de las federaciones de rama implica una transferencia de poder y recursos desde el nivel territorial al sectorial. Tal travase de poder ha resultado extremadamente difícil. De nuevo, una vía de solución intermedia ha logrado el consenso; el fortalecimiento de las federaciones sectoriales se ha conseguido mediante el control del nivel autonómico. Las demandas de un sindicato de nacionalidad (sobre todo en Cataluña<sup>14</sup>) se han concretado en parte con el control de las federaciones a nivel de Comunidad Autónoma. Por las mismas razones de reparto de poder e influencia, el proceso

gradual de fusión de federaciones de rama ideado por la cúpula se ha retrasado, estando muy por detrás del nivel conseguido por UGT. En la actualidad existen 20 federaciones de rama (incluidas las de parados y jubilados), estando aprobada según las resoluciones del 5º Congreso su reducción a 15.

#### Recursos Materiales:

##### a) Evolución de la financiación a través de las cuotas:

Los problemas de recolección y distribución de las cuotas de los afiliados son un problema común al sindicalismo español. Las deficiencias organizativas, la falta de medios materiales y personales y la concepción de la cuota como apoyo a la financiación, pero no como recurso financiero exclusivo explican el fenómeno. En el caso de CC.OO puede hablarse de problemas añadidos relacionados con su estructura organizativa; la multiplicación de niveles autónomos en la organización ha impedido, hasta fechas recientes, la gestión racional de los recursos por cuotas.

La solución propuesta para el cobro de las cuotas y su posterior distribución en los diferentes niveles, ha sido la creación de un órgano central, aunque independiente de la cúpula, diseñado para este cometido: la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), que controla la recolección de la cuota a todos los niveles para repartirla según las ratios de participación de las organizaciones aprobadas en los Congresos.

La evolución de la distribución de la cuota entre las diferentes unidades organizativas ha permanecido invariable hasta la modificación aprobada en el 5º y último Congreso. Desde 1977 a 1991, la cuota sindical se repartía de la siguiente forma:



- 10 % a la Confederación
- 10 % a las Federaciones Estatales
- 80 % al ámbito de Comunidad Autónoma según la distribución:
  - . 50 % a la estructura sectorial
  - . 50 % a la estructura territorial

El cambio aprobado en 1991 apoya la decisión confederal de fomentar y reforzar las Federaciones Estatales:

- 10 % a la Confederación
- 15 % a las Federaciones Estatales
- 75 % al ámbito de la Comunidad Autónoma según la distribución:
  - . 60 % a la estructura sectorial
  - . 40 % a la estructura territorial

La evolución monetaria de la cuota así como la especificación de la misma en determinados colectivos ha sufrido las siguientes variaciones:

- . 1978: cuota mensual de 100 pts.
- . 1979-80: cuota mensual de 150 pts.
- . 1982: cuota mensual de 200 pts.
- . 1984: cuota mensual de 300 pts.
- . 1988: cuota mensual de 400 pts.
- . 1992: cuota mensual de 700 pts.

En el III Congreso Confederal (1984) se aprueba el establecimiento de una cuota proporcional al Salario Mínimo Interprofesional. Ahora bien, las dificultades organizativas para la aplicación de esta pauta, junto a la evolución negativa del salario mínimo (en esos años fue perdiendo poder adquisitivo), aconsejaron el

abandono de este sistema, para establecer a partir de 1988, una cuota adaptada anualmente a las subidas del IPC.

En relación a la disminución de la cuota para determinados colectivos, las ratios para 1992 son las siguientes:

- . Pensionistas y Jubilados: 300 pts. mensuales
- . Parados con subsidio: 375 pts. mensuales
- . Parados sin subsidio y jóvenes en busca del primer empleo: 125 pts. mensuales
- . Trabajadores eventuales del campo: 350 pts. mensuales.

Al igual que UGT, y una vez consolidado el funcionamiento de la UAR, la propuesta es establecer una cuota proporcional al salario de cada afiliado. Asimismo, la tendencia es ir desechando el pago de la cuota en mano, y potenciar el descuento en nómina, pero sobre todo el pago por transferencia bancaria.

b) Los presupuestos de la organización<sup>15</sup>.

Este aspecto vuelve a ser expresión de la estructura organizativa del sindicato. La autonomía de los niveles intermedios e inferiores de la organización y la consiguiente ausencia de control reglado por parte de la cúpula se traslada también a las finanzas de la organización. La cultura sindical de buena parte de los líderes locales, relegando a un segundo plano la gestión racional de los recursos, la falta de perspectiva de conjunto y el no tratamiento de la organización en un sentido empresarial (con balance y cuenta de resultados) da idea de la precaria situación, si no financiera, si de gestión y presupuestaria. CC.OO sufrió dos graves crisis

económicas, la primera por la falta de financiación estatal a principios de los años 80, y la segunda, en 1988, a causa de las deudas contraídas con la Seguridad Social a propósito de las cotizaciones. Actualmente, la situación según se expresa en el último Congreso, es de cierta estabilidad, aunque con importantes lagunas en la confección y cumplimiento de los presupuestos de la organización.

Como ejemplo valga la cita del Secretario General de la C.S. de Comisiones Obreras acerca de la interrelación de la estructura organizativa y problemas de la administración de los recursos:

*"Yo creo que una de las rémoras que tiene CC.OO es precisamente que hemos tenido una política de finanzas o de administración de recursos un tanto rayando en lo demagógico, en considerar que todo por abajo está muy bien, o sea que todo para la base, debilitando la dirección confederal"*<sup>16</sup>.

#### Recursos Humanos:

La Confederación no publica de datos de evolución acerca de las plantillas del sindicato. La propia multiplicación y dispersión de los niveles organizativos dificulta el seguimiento y la precisión de los recursos personales del sindicato. Los únicos datos publicados corresponden a la Memoria del III Congreso. La distribución por categorías era en 1984 la siguiente:

. Sindicalistas	226
. Administrativos	283
. Mantenimiento	61
. Técnicos	34
. Abogados	153
. Asesores	50
TOTAL	807

Contando con una evolución de crecimiento normal en estos años, podemos suponer que las plantillas de los sindicatos mayoritarias son de importancia numérica similar.

## LA CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT) Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

### . Apuntes históricos:

Junto con la UGT, la Confederación Nacional del Trabajo fue el otro gran sindicato protagonista del movimiento obrero de principios de siglo. En 1907, y a raíz de los sucesos de la Semana Trágica de Barcelona, se crea Solidaridad Obrera, primer germen de lo que más tarde sería la CNT. En 1910 se celebra en Barcelona el Congreso constituyente de la Confederación Nacional del Trabajo, denominado Congreso de Sants. De ahí en adelante, el movimiento anarquista se extiende por todo el país, con una especial implantación en Cataluña y Andalucía.

Desde el comienzo, y desde las mismas premisas anarquistas que lo fundaban, el sindicato se propugna como un medio, no un fin, para cambiar el orden social vigente. De ahí que -en una pauta común a su desarrollo-, no potenciara excesivamente la organización, y cuando lo hacía, se mantenía siempre una estructura basada en el ámbito local.

En 1919, durante la celebración del segundo Congreso (Madrid, Teatro de la Comedia), se perfilan ya lo que poco después habrían de ser dos corrientes diferenciadas dentro de la CNT; la corriente anarquista (representada por la Federación Anarquista Ibérica -FAI-, y la corriente sindicalista, o la propia CNT. En este congreso desaparecen los sindicatos de oficio sustituyéndose por sindicatos únicos de ramo y rechazando las federaciones de industria. Para esta fecha, el sindicato declara 714.028 afiliados en todo el Estado.

El golpe militar de Primo de Rivera en 1923 obliga a la CNT a pasar a la clandestinidad. Tras detenciones y cierres de locales, algunos dirigentes huidos al exterior, celebran un Congreso (Lyon, 1926) donde se aprueba la constitución de la FAI, que intentará desde ese momento dominar a la CNT. Para 1930, la FAI había conseguido su objetivo, resultando la corriente vencedora dentro del sindicato anarquista.

Para el tiempo de la instauración de la II República, la CNT contaba con 1.200.000 afiliados. En el Congreso de 1931 en Madrid se aprueba la estructura por federaciones de industria para potenciar la organización, ya que había quedado muy maltrecha tras la dictadura de Primo de Rivera. No obstante, esta medida no pudo llegar a ser materializada por la oposición y posterior boicot por parte de la FAI.

En ese congreso, las dos facciones de la CNT, la anarco y la sindicalista se enfrentan abiertamente. La primera, representada por la FAI reclama la lucha abierta y revolucionaria contra las instituciones del Estado, la sindicalista, más moderada, creía en la reforma desde dentro del régimen de la República. Al final, se impone la opción de la FAI, comenzando un período de fuertes movilizaciones, acciones violentas y huelgas. Grupos de afiliados, sindicatos y dirigentes (Peiró, Pestaña...) abandonan la organización formando nuevos sindicatos. En este contexto el Gobierno, incapaz de reprimir la escalada de subversión al orden vigente, cierra los locales de la CNT y la declara ilegal. En las elecciones políticas de 1933 la CNT aboga por la abstención declarándose decididamente en contra de cualquier colaboración con el poder político constituido.

En 1936 se celebra en Zaragoza el IV Congreso. En él convergen la CNT y los sindicatos de oposición ya que la situación hacía presagiar la proximidad de la Revolución. Reafirmando su oposición al poder político pero aceptando la

colaboración con UGT siempre que esta siguiera la acción revolucionaria, hasta 1939 la CNT lleva a cabo su proyecto de socialización de los medios de producción y colectivización del campo.

En 1939, aceptada ya la situación de vencidos, se celebra un congreso en el exilio (Francia) donde se forma el Consejo General del Movimiento Libertario, con la participación de la CNT, la FAI y las Juventudes Libertarias. Este Consejo acabará por escindirse en dos ramas; la ortodoxa, con sede en Tolouse, y la heterodoxa, establecida en Narbona. Mientras tanto, los dirigentes, militantes y simpatizantes de la CNT en España son reprimidos sistemáticamente por el nuevo régimen del dictador. No será hasta 1977 cuando la CNT pueda ser legalizada de nuevo en el marco de la transición política española.

#### Ideología y Estrategia Sindical:

La ideología del comunismo libertario va más allá de la reforma del orden social propugnando la disolución del Estado, y reorganizando a la sociedad en comunas autogestionadas. La CNT se declara apolítica, sin ningún vínculo con los partidos políticos ni ninguna forma de organización que no sea la propia comuna y la organización de base constituida por los militantes.

Los últimos estatutos de la organización, aprobados en 1991, conservan la definición de la ideología anarcosindicalista y "por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria".<sup>17</sup> Conserva el principio de democracia directa como rector del funcionamiento del sindicato.

Dicha declaración de principios, acorde con la etapa en la que el movimiento anarquista nació y se desarrolló, ha tenido que evolucionar hacia un mayor

pragmatismo y cierta adaptabilidad a la nueva situación. Muestra de ello es el contencioso de las siglas. Desde el inicio de la transición se mostró una división interna, arrastrada desde los tiempos del exilio y la clandestinidad entre dos facciones que podríamos caracterizar como de históricos y renovadores. Mientras que los primeros reclaman una CNT que conserve invariable la ideología y estrategia anarcosindicalista (rechazo a los órganos de representación, negativa a participar en la negociación colectiva y elecciones sindicales), la corriente renovadora, sin renunciar a un sindicalismo con ideología anarquista, independiente y fuera de la esfera de los partidos políticos, propone un sindicalismo que actúe dentro de las estructuras del Estado.

Los enfrentamientos se han sucedido a lo largo de estos años de transición y consolidación. En dos ocasiones antes de 1989, el sector histórico (CNT-AIT) reclamó ante los tribunales la utilización para sí de las siglas CNT. El sector reformista ganó en estas dos ocasiones el derecho para la denominación CNT. Sin embargo, en marzo de 1989, y conforme a un fallo del Tribunal Supremo de Justicia, la resolución final decidió otorgar la utilización de las siglas al sector histórico. A partir de ese momento, el ala renovadora pasa a denominarse Confederación General del Trabajo (CGT).

Las luchas y desintegración internas han provocado el progresivo arrinconamiento de la central anarquista, que habiendo perdido la oportunidad de resurgir como sindicato en la transición, se ha visto abocado a una débil presencia en la escena del movimiento sindical español. De otro lado, su propia concepción de la acción sindical, su consecuente debilidad organizativa y la pendiente devolución del Patrimonio Sindical han colocado a la CGT en una posición de notorio decaimiento. El progresivo aislamiento de los defensores de las posturas más ortodoxas, junto al hecho de su composición -corriente básicamente formada por jubilados y



delegaciones del exilio-, han reducido a la mínima expresión a esta corriente, sin demasiadas perspectivas de cambio en el futuro.

#### . Organización y Estructura:<sup>18</sup>

Conforme a los Estatutos de la organización<sup>19</sup>, la CGT se asemeja al resto de las centrales sindicales, por cuanto estructura su organización a través de una doble vía; la territorial y la sectorial. Por la propia ideología del sindicato, se da prioridad a la estructura horizontal o territorial sobre la funcional.

Los niveles de la estructura territorial son análogos a las demás centrales sindicales, con los niveles locales, provinciales, comarcales y de Comunidad Autónoma. La estructura sectorial queda dividida en veintinueve sectores, de los cuales y como novedad frente al resto de las organizaciones sindicales, además de la federación de jubilados y pensionistas, incluye otras de parados, autónomos sin trabajadores a su cargo y estudiantes.

#### . Recursos materiales:

a) La financiación a través de las cuotas:

Los nuevos estatutos elaborados por la CGT contemplan el siguiente reparto proporcional de la cuota entre los distintos niveles de la organización:

- Sindicato 30 %
- Federación Local 20 %
- Secretariado Permanente del Comité  
Confederal de la Confederación  
correspondiente 20 %
- Secretariado Permanente del Comité  
Confederal de la CGT 30 %

Del 30 por cien recibido por el Secretariado del Comité Confederal la distribución será a su vez,

- Gastos de funcionamiento del Secretariado 40 %
- Federaciones Sectoriales 50 %
- Fondo de Solidaridad  
(pro-presos de la organización cuando existan) 5 %
- Fondo de Solidaridad Internacional 5 %

La condición de afiliado se perderá cuando se acumulen seis meses sin satisfacer el pago de la cuota. Por otro lado, los parados sin subsidio de desempleo y los jubilados tienen una reducción de la cuota que se fija en 100 pesetas mensuales, con la misma distribución del resto de los afiliados.

Para 1992, la cuota oficial se ha fijado en 550 pesetas mensuales. Los estatutos convienen en una revisión anual automática de la cuota por valor de 50 pesetas mensuales. Asimismo, las distintas federaciones sectoriales tienen potestad para establecer una sobrecuota a sus afiliados de rama, que puede variar hasta llegar a constituir tres veces la cuota oficial. Se estudia en estos momentos una

recomendación de la Confederación para poner límite a este sistema de cuotas voluntarias, de manera que aun reconociéndose el derecho de la sobrecuota, esta aportación extra y voluntaria se establezca dentro de unos márgenes. Al igual que en los sindicatos donde se aplica este sistema, la sobrecuota queda enteramente en las federaciones, sin tener que ser distribuida en otros niveles de la organización.

En cuanto al sistema de pago de la cuota, y aunque no existen cifras sobre el particular, la tendencia de la CNT es semejante al resto de las centrales sindicales; potenciación de los sistemas de descuento en nómina y pago por banco, en detrimento del pago en mano, que, según fuentes de la Confederación, es cada vez más residual. El sistema más utilizado por los afiliados de este sindicato es el pago por transferencia bancaria.

b) Los presupuestos:

La CGT no ha elaborado hasta el momento presupuestos contables del tipo de ajuste entre gastos e ingresos. Nuevamente su concepción ideológica y su precaria organización explican esta situación. Se estudia la posibilidad de comenzar para los próximos años con una relación formal de ingresos y gastos de la organización.

La situación presente es de casi total autonomía financiera por parte de los diversos niveles del sindicato. Sus fuentes principales de financiación son las cuotas de los afiliados, ya que otras vías financieras de los sindicatos mayoritarios, tales como subvenciones por participación institucional, formación ocupacional etc. no pueden ser satisfechas debido a la falta de representatividad formal. Además, la devolución del Patrimonio Sindical está pendiente (los bienes otorgados al sindicato anarquista están en depósito) debido a los problemas generados por el contencioso de las siglas y las divisiones internas. De todo lo dicho puede extraerse la conclusión de

la debilidad financiera de la central sindical,

Recursos Humanos:

Desde una perspectiva estrictamente formal, no puede afirmarse la existencia de plantillas en la CGT; existen entre 8 y 10 personas retribuidas por el sindicato a nivel estatal, de las cuales cuatro trabajan en la Confederación, y el resto se distribuyen entre la estructura horizontal y vertical.

El sistema arbitrado para cubrir la necesidad de personal es el de los liberados sindicales. Como quiera que la organización no posee recursos para mantener plantillas estables, la acumulación de crédito de horas sindicales o los acuerdos con las administraciones constituyen el único recurso para dotar de personal a la organización.

En el sector público, por mor de acuerdos con la Administración central, existen 13 liberados sindicales que además de realizar tareas sindicales en los sindicatos de la Función Pública, dedican también su tiempo a labores de apoyo a la Confederación. Asimismo, similares acuerdos se han alcanzado a nivel de Comunidad Autónoma. Con respecto a la empresa privada, el personal de la organización proviene de la acumulación de horas sindicales y acuerdos con las empresas. Es por tanto, una situación sensiblemente diferente a la de los sindicatos mayoritarios.

## UNION SINDICAL OBRERA (USO)

### Apuntes históricos:

La USO se crea, al igual que CC.OO en el contexto del movimiento obrero clandestino que reaparece en nuestro país en los años sesenta. Su creación se sitúa en el año 1960 cuando un grupo de trabajadores decide canalizar el descontento ante el régimen en una organización sindical. En un estilo similar al de CC.OO van surgiendo grupos de trabajadores que en centros de trabajo y grandes empresas reivindican mejoras económicas y transformaciones políticas. La base de USO va a estar formada en estos primeros años por militantes cercanos a la Iglesia Católica y a círculos de movimientos cristianos de base (HOAC, JOC, VOJ). A pesar del origen católico de sus fundadores, la USO va a ir distanciándose en los años posteriores de la concepción de un sindicalismo cristiano para decantarse hacia una concepción de sindicato de masas, socialista y alejado de influencias políticas o religiosas.

A mitad de los años sesenta, USO opta por la acción sindical en la empresa a través de la ocupación de los cauces legales, esto es, del Sindicato Vertical. Defenderá la negociación colectiva y firma de convenios, la ocupación de cargos en la organización vertical y la lucha política y económica a través de la estructura existente. En estos años CC.OO está utilizando la misma táctica, aunque las diferencias entre ambos sindicatos son ya notables en el plano político, muestra de ello es la separación total de las dos centrales en el año 1969. En 1971 surge la primera escisión en USO. Las diferencias se plantean en torno al grado de compromiso político y radicalización que habría de asumir el sindicato. El resultado es el abandono de los partidarios de la postura más radical, y la conservación de una estrategia de moderación en el terreno político.

En el momento de la transición, la Unión Sindical Obrera contaba con una estructura consolidada, había sido reconocida por la OIT (1974) y tenía una presencia sindical significativa en las empresas. Esta situación es aprovechada por la UGT que ve en la posible incorporación de la USO una fuente de recursos organizativos y personales con la que la central sindical histórica no contaba en los inicios de la transición. Comienzan las conversaciones para la hipotética fusión de los dos sindicatos, pero una parte importante de los dirigentes se opone a la integración en UGT. En 1977, el posible acuerdo se somete a referéndum entre los representantes de los afiliados, con la derrota de la propuesta de fusión. Será entonces cuando el entonces Secretario General de USO; José María Zufiaur y parte de la ejecutiva junto a algunas federaciones de la USO, decidan abandonar este sindicato e incorporarse a la UGT.

El resto de dirigentes se presenta en la transición como tercera fuerza sindical, quizás para llenar el espacio del sindicalismo independiente. La escisión y la presión de las dos centrales mayoritarias han tenido como consecuencia la imposibilidad de consolidación de la tercera opción sindical, que no ha logrado a través de las distintas competiciones electorales, conseguir la condición de sindicato más representativo.

#### . Ideología y Estrategia Sindical:

En su declaración de principios, la USO no se diferencia significativamente del resto de los resto de los sindicatos. Se declara "organización sindical, libre y soberana, creada y dirigida por los propios trabajadores del campo, del mar, de la industria y los servicios, para realizar un sindicalismo de masas, instrumento de defensa y promoción colectiva de los trabajadores e instrumento para la construcción de la sociedad socialista" (Art.9 de la Declaración de Principios).

Más allá de las declaraciones programáticas, USO ha optado por la independencia de los partidos políticos, ha insistido en la acción sindical para todos los grupos de trabajadores, con una estrategia de mejora de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. Su acción sindical se ha visto solapada por los sindicatos mayoritarios y por la competición por el mismo espacio de representación.

De ahí que en los últimos años se haya reubicado en una posición más moderada y menos reivindicativa que los sindicatos mayoritarios. Tal estrategia va dirigida a ocupar la afiliación potencial de sectores de trabajadores, sobre todo no manuales, más cercanos a un sindicato poco ideologizado e independiente de los partidos políticos. No en vano quizás sea posible en el corto plazo, una fusión con CSI-CSIF, la confederación independiente de funcionarios.

En el plano internacional mantiene relaciones con la CFDT francesa y con el sindicato italiano CISL, del que ha recibido apoyo logístico y material.

#### . Organización y Estructura:

La USO mantiene la doble estructura sindical de rama y territorio común al sindicalismo en nuestro país. La estructura horizontal tiene el nivel máximo en la Unión Nacional o Regional, que a su vez agrupa a las uniones de niveles inferiores; locales, comarcales o provinciales. La estructura federal queda dividida en quince federaciones sectoriales más la de jubilados y pensionistas.

El IV Congreso de la Unión Sindical Obrera, celebrado en 1986, marca un hito en la organización sindical. Es en este Congreso cuando se decide realizar una reestructuración organizativa, apostar por unas estructuras sindicales modernas y más eficaces e impulsar decididamente la promoción de la afiliación. Hasta esa

fecha la organización y estructuras de la central sindical funcionaban de manera precaria, arrastrando la inercia de la transición y sin una estrategia organizativa definida.

1986 significa para la USO el comienzo de reorganización interna y racionalización a todos los niveles. Como medidas importantes aprobadas en este Congreso y puestas en práctica en el período 1986-91 pueden destacarse:

- Se asume la idea de un afiliado igual a un cotizante. Se empieza la contabilidad de los efectivos de la organización desde cero, "depurando" las estadísticas de afiliación, tomando como referencia únicamente las cotizaciones al corriente de pago.
- De las 24 federaciones sectoriales existentes en ese momento se pasa a las quince que funcionan en la actualidad (más la de jubilados y pensionistas), adaptando la división sectorial a los parámetros de la OCDE.
- Se instala y pone en funcionamiento la Caja de Resistencia y Solidaridad (USO y ELA son las dos únicas centrales en las que funciona este servicio) para ayudar financieramente a los trabajadores en huelga o afectados por cierre patronal.
- Se comienza el proceso de informatización y automatización de los datos de la organización.
- Se impulsa, con desiguales resultados, la ampliación de las estructuras territoriales y sectoriales, desde la creación de secciones sindicales en las empresas hasta la consolidación organizativa de las Federaciones estatales



de industria, así como las uniones nacionales o regionales.

Para la celebración del V Congreso, en 1991, la consolidación de la organización está lejos de haber sido completada; funcionan 5 uniones de comunidad Autónoma de manera plena, y la constitución de Federaciones Nacionales no se ha conseguido más que en unas cuantas ramas.

Por tanto, la prioridad organizativa de la central sindical para los próximos años va a ser el avance en la construcción del entramado de las distintas estructuras y niveles del sindicato.

. Recursos Materiales:

a) La financiación a través de las cuotas:

La reforma del IV Congreso a propósito de la asimilación entre afiliado y cotizante, ha tenido consecuencias importantes para el saneamiento financiero de la organización. Para evitar los problemas asociados del sistema de cobro "en mano", este Congreso hace obligatorio el pago de la cuota por descuento en nómina o transferencia bancaria.

La distribución de la cuota sindical entre los niveles de la organización es competencia del Consejo Confederal, por lo que los distintos ratios no figuran a nivel estatutario. Asimismo, la cuantía de la cuota será fijada por el mismo organismo, y será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones asociadas.

La cuantía de la cuota para 1991 fue de 750 pesetas, mientras que para 1992 se

ha fijado en 850 pesetas mensuales, algo más alta que en el resto de los sindicatos. Existe una cuota reducida para los colectivos que, por su situación, mantienen un poder adquisitivo inferior a la media de los trabajadores.

El V Congreso Confederal ha decidido implantar, una vez que la informatización y el control de datos funciona en la organización, el sistema de cotización proporcional al salario, con el fin de generar más ingresos y más justamente distribuidos.

b) Los presupuestos de la organización:

El objetivo planteado por USO en su nueva etapa es conseguir la autofinanciación, a través fundamentalmente de las cuotas de sus afiliados, donaciones e ingresos por servicios y ventas de la organización. Existe una Comisión de Cuentas y Garantías que, a nivel Confederal, controla los asuntos financieros de la organización y los conflictos internos de la misma. Asimismo, existe el llamado Sistema Contable Confederal que gestiona, a nivel central, el presupuesto y la financiación de la USO.

No se han conseguido datos del presupuesto del sindicato, las declaraciones a Congresos indican una progresiva normalización en el balance de la organización, aunque no se ha logrado el nivel de autofinanciación previsto. El proyecto para el medio plazo es intentar combinar la expansión de las actividades del sindicato, a través del incremento de la afiliación y la mejora del sistema de cobro, con la mayor racionalidad de la gestión general de las finanzas y presupuestos. Además, y esto es un problema común al sindicalismo en nuestro país, los niveles intermedios e inferiores de la organización acusan problemas de deficiente o incluso ausencia de gestión financiera, no aprovechamiento de los recursos, falta de medios de control

etc., lo que ocasiona una sobrecarga tanto de las tareas como de los costes para los órganos confederales del sindicato, que vuelven a funcionar como órgano centralizado de gestión y reparto de recursos. La situación es contradictoria; de un lado se aboga desde la cúpula para la descentralización y la autonomía de las partes, de otra; los errores de gestión, la precariedad de medios o la falta de voluntad de las estructuras inferiores de la organización refuerzan la tendencia hacia la centralización y concentración de las decisiones en los niveles superiores de la organización.

#### . Recursos Humanos:

Las resoluciones de la USO en el sentido de avanzar y expandirse como organización pasan necesariamente por la ampliación de las plantillas y personal dedicado a labores sindicales. En los sindicatos pequeños, la dotación de personal es un problema de difícil solución; ya que de una parte, los resultados de las elecciones sindicales dan menores posibilidades de conseguir personal liberado para la organización. De otra parte, su continua debilidad financiera les estrecha el margen para la contratación laboral de personal funcionario.

A pesar de esa debilidad que podríamos decir cuantitativa, la USO ha dedicado un esfuerzo considerable a su área de formación. En su memoria de Gestión al V Congreso (1991:18) se dice: "la formación, clave de nuestro modelo y proyecto sindical". Formación de cuadros, dirigentes y militantes y formación de las nuevas generaciones de sindicalistas se articulan en este sindicato a través de tres vías:

- La creación de una red descentralizada de cursos y seminarios de formación
- Las publicaciones del sindicato y su revista "El Proyecto"
- La Universidad Sindical y las colaboraciones externas con otras

**Universidades en materia de Formación.**

## LOS SINDICATOS DE NACIONALIDADES

En este apartado revisaremos aquellas organizaciones sindicales que tienen como ámbito de actuación las Comunidades Autónomas. Aunque los sindicatos han establecido su estructura en todo el territorio español, dos sindicatos principalmente; la CIG y ELA-STV han logrado conquistar el terreno de representación de un movimiento sindical referenciado por la autonomía de las nacionalidades.

### **ELA-STV, EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA/SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS**

#### . Apuntes Históricos:

La creación de ELA-STV en el País Vasco se produce cuando el sindicalismo histórico, básicamente UGT, tenía ya cierta implantación en aquella región. Los analistas fechan el origen más cercano de la creación del sindicato vasco en 1910, cuando trece mil mineros realizan una huelga que paraliza las minas en Vizcaya. Estos trabajadores no pertenecían a ningún sindicato, por lo que a partir de este hecho, y ante la necesidad de una organización que diera cabida a sus demandas, se inician conversaciones que culminarían en 1911 con la creación de ELA-Solidaridad de Obreros Vascos (SOV).

Los orígenes de la central sindical se apoyan en dos ideas; por un lado, el sentimiento nacionalista, y por otro la inspiración cristiana. Como se sabe, la iglesia en el País Vasco ha sido punto de referencia fundamental en la movilización de la sociedad civil. El sindicato se establece en Vizcaya, pero un año más tarde se

extiende a Guipúzcoa. La década de los años veinte supone el despegue industrial y económico de Euskadi. Son los años de expansión del sindicato que, a pesar de la dictadura de Primo de Rivera, declara en 1928, 10.832 afiliados.

En 1929 se celebra el primer congreso de ELA-SOV en Eibar. De este Congreso saldrán las líneas básicas de organización y acción sindical de la central para los próximos años. Se crea la caja de resistencia, manteniendo un cierto carácter mutualista o asistencial que le había caracterizado desde su creación. El sindicato se extiende a otras federaciones como los marineros (tostartekos) y agricultores (nekazaris), y se amplía su radio de acción a las provincias de Guipúzcoa y Alava.

El Congreso de Vitoria en 1933 y los años de la República significan la implantación definitiva y crecimiento de la organización en el ámbito del País Vasco. En 1935 la organización sindical declara 64.800 afiliados. Durante la celebración del citado Congreso se cambia la denominación de "obreros" por la de "trabajadores", conservando hasta estos días el nombre de ELA-STV. El Congreso apoya una profunda reestructuración interna y estratégica conducente a la expansión de un sindicalismo "moderno y eficaz"<sup>20</sup>. Su declaración de principios sigue las ideas de nacionalismo, armonía de clases e independencia del poder político. No obstante, en esta etapa todavía son fuertes los lazos con el PNV.

Al comenzar la guerra civil ELA-STV apoya al bando republicano, condenando el régimen franquista. Tras la abolición de las libertades y la represión de sus líderes, el resto de la organización se establece en el exilio en la ciudad francesa de Biarritz. En los primeros años de la posguerra, la dirección en el exilio se une al Gobierno Vasco en la lucha contra la dictadura y comienza la labor de acercamiento a las organizaciones sindicales internacionales (CIOSL, CMT).

Al calor de la reindustrialización de España en los años sesenta, comienza un brote de sindicalismo vasco en el interior del país. Nuevos de militantes vascos con la idea de nacionalismo pero introduciendo un carácter ideológico nuevo, más cercano al marxismo, comienzan a organizarse en el País Vasco. Esta nueva tendencia acusa las diferencias con la organización en el exilio llegando a la ruptura de las dos facciones en 1965. Los militantes del interior, que pasan a denominarse ELA-MSE (Movimiento Socialista de Euskadi), buscan una separación con los planteamientos burgueses del PNV y un mayor acercamiento a la definición de sindicato socialista y de clase. Las dos facciones permanecen desde 1965 hasta 1974 funcionando de forma independiente, una desde el exilio, con numerosos contactos con el movimiento sindical internacional, la otra, en el interior, en la clandestinidad, intentando relanzar la acción sindical e incluso, a la manera de CC.OO, llegando a ocupar la estructura del sindicato vertical.

En 1974-75, ante la inminencia de la muerte de Franco y el cambio de régimen, las dos facciones de ELA comienzan a acercar sus planteamientos con el fin de aparecer unidas en la ya cercana transición democrática. En el año 1976 se logra oficialmente la unificación de las dos tendencias que salvo grupúsculos de radicales (que engrosarán las filas de organizaciones abertzales) y un grupo de sindicalistas más conservadores y cercanos al PNV, consiguen mantener y unificar la organización. Tal unificación, de consecuencias nada desdeñables para el futuro del sindicato vasco marca el comienzo de un sindicalismo que, conservando su identidad nacionalista, apuesta por una ideología socialista, más alejada de los primeros planteamientos confesionales, y con la opción de clase como motor de la acción sindical.

#### . Ideología y Estrategia Sindical:

El IV Congreso de la organización, celebrado en 1979 en Vitoria, confirma la trayectoria de sindicato reivindicativo de clase, nacionalista y de inspiración socialista. Declara en sus estatutos la total independencia de la central sindical con respecto a los partidos políticos, arbitrando el sistema de incompatibilidad de cargos sindicales y cargos políticos.

Sus líderes y militantes han tenido una clara vocación de conformar un sindicato moderno con una acción sindical centrada en la empresa y con dotación de medios materiales y personales al servicio de los afiliados.

Se ha declarado en contra de la negociación colectiva a nivel central por considerarla ajena a los intereses de los trabajadores vascos, aunque ha promovido la creación del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca, en funcionamiento desde 1981 y con capacidad negociadora en el ámbito del territorio de Euskadi.

Su carácter nacionalista se ha mantenido dentro de los límites de la moderación, superado por el mayor radicalismo ideológico de la otra central sindical vasca: Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB).

ELA-STV ha logrado la condición de sindicato más representativo de Comunidad Autónoma en todas las elecciones a representantes sindicales, manteniéndose en estos momentos como la primera fuerza sindical del País Vasco.

#### . Organización y Estructura:

En consonancia con su definición estratégica, ELA-STV se ha dotado de una organización y estructura eficaces. La pertenencia al sindicato se articula en base



al lugar de trabajo y de residencia. Posee entonces, una doble estructura que recoge el nivel territorial y el profesional.

Los niveles básicos de la Organización son las Uniones Comarcales, que aglutinan la estructura horizontal o territorial, y las Federaciones Nacionales que reúnen los distintos estadios de la estructura sectorial. Ambas coinciden en los órganos supremos de la organización; el Comité Nacional y la Comisión Ejecutiva, donde están representadas de forma paritaria.

En 1985 ELA-STV mantenía como estructura profesional nueve federaciones. En las resoluciones de su último congreso Confederal (1990) y, siguiendo una tónica general del sindicalismo de los últimos años, ha reducido hasta siete el número de federaciones sectoriales. El objeto perseguido, como en todos los procesos de fusión de estas características, alcanzar una mayor eficacia de la central sindical a través de la concentración de los recursos.

El interés en mantener una organización fuerte se traduce en una significativa cohesión entre los niveles y cuadros de la central sindical con cierta concentración y centralización de las decisiones en los órganos rectores del sindicato. La representación paritaria de los miembros garantiza un doble proceso de democracia interna y centralización de la organización.

#### . Recursos materiales:

La opinión más extendida acerca de la situación financiera de la organización es un notable grado de saneamiento en relación al resto de los sindicatos. La cuota de afiliación es asimismo, la más alta del sindicalismo español (alrededor del doble de la cuota de los sindicatos nacionales). ELA-STV ha conseguido combinar una

situación económica desahogada con la provisión de servicios a sus miembros.

Para 1978, la cuota se fijaba sobre una base proporcional, de manera que para los afiliados con salarios inferiores a 20.000 pesetas mensuales se cotizaría 200 pts. al mes, salarios entre 20.000 y 30.000 pts. resultarían en una cuota de 300 pts. mensuales y para ingresos mayores de 30.000 se estableció una cuota de 400 pesetas al mes. Con USO, son los únicos sindicatos que poseen una "Caja de Resistencia" para los afiliados en situación de huelga o cierre patronal.

El cobro de las cuotas se realiza a través de las Uniones Comarcales. Estas a su vez transfieren el total de lo recaudado a la Confederación, que vuelve a distribuirlo a los distintos niveles de la organización.

Aunque en los primeros estatutos de la Confederación (1976) el afiliado no perdía su condición de miembro hasta después de un año sin cotizar, una reforma posterior, considera la baja del miembro con tres meses de impago de la cuota, el plazo más estricto de los existentes en los sindicatos españoles, lo que refuerza la identificación total en la central vasca entre afiliado y cotizante.

#### . Recursos Personales:

Según datos de 1.985, el sindicato tenía aproximadamente un centenar de liberados dedicados a tiempo completo a la organización, lo que supone una ratio muy alta en relación a su ámbito de competencia. De estos, seis dedicaban su trabajo al área de formación, aspecto de cuidada importancia en la central sindical vasca. Asimismo, el departamento de publicaciones y centro documental elabora diversas publicaciones periódicas para sus afiliados y cuadros.

## CONVERXENCIA INTERSINDICAL GALEGA

### Apuntes históricos:

El movimiento obrero gallego se desarrolla paralelamente al del conjunto del territorio español. No obstante, su tardía y más débil industrialización redonda en un movimiento sindical menos importante cuantitativamente si comparamos con otras áreas durante el siglo XIX y primeros del XX. Los años 30 van a suponer un gran despegue del movimiento obrero en Galicia, pero, al contrario que en otras regiones, éste va a articularse en torno a las opciones existentes del sindicalismo estatal.

Una vez que Franco alcanza el poder, los sindicatos y líderes obreros son perseguidos por el régimen. En la primera época de la posguerra, muchos de estos militantes, afiliados al PCE, luchan en las guerrillas contra la dictadura. Para los años 50, sin embargo, cualquier resto de oposición organizada ha sido suprimida de Galicia. Habrá que esperar hasta el despegue económico y la industrialización gallega de los años sesenta para ver resurgir un tímido movimiento sindical organizado. El sindicato que más logra extenderse es CC.OO a través de su táctica de ocupación de la estructura del sindicato vertical.

La aparición del sindicalismo nacionalista gallego se fecha en los años setenta. Como consecuencia de la crisis económica, el antirreformismo atribuido a CC.OO en la zona, la aparición de los partidos políticos obreros de orientación nacionalista y con ellos la extensión de la conciencia y el sentimiento autonómico han sido avanzados como factores explicativos del nacimiento del movimiento sindical gallego.

Ya en la transición, en 1975 se forma a través de la reunión de grupos obreros organizados, el SOG (Sindicato Obreiro Galego). Todavía en estos años existen varios grupos no anexionados que funcionan de manera independiente (UTEG, UTSG, UTBG, SGTM). En 1977, legalizado el derecho de Asociación, todos estos sindicatos se unen en la Intersindical Nacional Galega (ING), que ya en ese mismo año celebra su primer Congreso, presentándose como alternativa de sindicalismo nacionalista y reivindicativo.

En los años siguientes, y coincidiendo con escisiones de otros sindicatos como USO y CSUT, la ING logra aglutinar gran parte del movimiento sindical gallego. Prueba de ello es que en las elecciones para representantes sindicales de 1980, la Intersindical consigue la condición de sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Tras estas incorporaciones la ING cambia de denominación; pasa a llamarse Intersindical Nacional de Traballadores Galegos (INTG) celebrando su primer Congreso en 1982. Pero comienzan las divisiones internas que acaban en 1985 con la separación del bloque en dos facciones; la INTG y la CXTG. Las siguientes elecciones sindicales, celebradas en 1986, son muestra de la división y competencia del sindicalismo nacionalista. Las dos facciones presentan candidaturas independientes, no logrando ninguna la condición de sindicato más representativo de nacionalidad.

Ante la constatación de que la división interna no favorece al sindicalismo nacionalista, en 1989 se aprueba una propuesta para presentarse como una sola opción a las elecciones sindicales de 1990, logrando de nuevo alcanzar la condición de sindicato más representativo. Tal propuesta de unidad recibirá el nombre de Convergencia Intersindical Galega (CIG). En 1992 se ha aprobado por parte de los

dos sindicatos una propuesta de reunificación completa que culminará en 1993.

. Ideología y Estrategia Sindical:

En sus Estatutos, la INTG declara como principios fundamentales la democracia en su funcionamiento, la independencia sindical de la central respecto a cualquier partido político, religioso o económico, la solidaridad, el internacionalismo, el carácter de clase del sindicato, el nacionalismo y la unidad de los trabajadores.

Los objetivos de la organización vienen definidos por la persecución de la unidad de todos los trabajadores gallegos, la solidaridad internacional, la creación de un marco de relaciones laborales para la comunidad autónoma gallega y la participación y involucramiento de todos los trabajadores en la acción sindical.

Por su parte, la Confederación Xeral dos Traballadores Galegos-Intersindical Nacional (CXTG-IN) en su segundo Congreso (1988) declara los principios de unidad sindical, independencia del sindicato con respecto a los partidos políticos, democracia interna, pluralismo, asamblearismo, nacionalismo, sindicato de clase e internacionalismo. Además, y al igual que INTG, reclama el gallego como idioma oficial.

Puede notarse la similitud de las hasta hace poco dos facciones del movimiento sindical autónomo gallego. Parece que las diferencias fundamentales a la hora de la escisión de CXTG fue la consideración de que los partidos políticos del bloque nacionalista gallego, BNG-UPG, querían intervenir en el sindicato, estableciendo una relación de dependencia política entre sindicato y partido.

Con la propuesta de reunificación del sindicalismo nacionalista gallego en la Convergencia Intersindical Galega (CIG) la ideología y bases programáticas continúan en lo fundamental en la misma línea, tendiendo como objetivo más

general, a la formación en un sindicato único de los trabajadores gallegos para la defensa de sus intereses, desde un plano eminentemente autonómico, con independencia de los partidos políticos y reivindicaciones centradas en el territorio de Galicia. No hay que olvidar que los principios programáticos de los sindicatos federados en la CIG proclaman como derecho fundamental la autodeterminación del pueblo gallego. En este sentido, las propuestas del marco de relaciones laborales, negociación colectiva, presencia institucional y acción sindical está siempre referida a Galicia como territorio autónomo y soberano.

#### . Organización y Estructura:

El proyecto de reunificación en CIG trata de garantizar la autonomía de las partes, cierta descentralización de las decisiones y democracia interna. Los procesos de reunificación posteriores a una separación, como es el caso de INTG y CXTG, no resultan sencillos, ya que los aspectos ideológicos, las razones para la desmembración, las prácticas cotidianas y la situación de competencia durante cinco años crean dinámicas que dificultan el proyecto de unidad orgánica. Desde una perspectiva organizativa, además, la existencia de los dos sindicatos durante estos años ha provocado la creación de estructuras paralelas que, a la hora de la convergencia, han de ser subsumidas en una sola organización, con las dificultades inherentes derivadas de la pérdida y el reparto de poder y competencias.

Hasta ahora, los dos sindicatos integrantes de la Confederación mantenían la siguiente estructura y organización interna:

. Intersindical Nacional de Traballadores Galegos se estructura a un doble nivel territorial y sectorial. La estructura territorial se organiza por zonas y comarcas "siguiendo el criterio de asegurar afinidad geográfica y operatividad sindical"<sup>21</sup>. En

el momento del IV Congreso, lugar de aprobación de los Estatutos (1990), existían 13 zonas y 18 comarcas. En cuanto a la organización sectorial o profesional, la INTG se divide en 11 federaciones de rama. Además, existe una federación de jubilados y pensionistas. Dentro de la Confederación, las distintas federaciones de rama poseen bastante autonomía para su funcionamiento interno así como para el establecimiento de medidas para la acción sindical.

. Confederación Xeral dos Traballadores Galegos-Intersindical Nacional. Su estructura es similar a la de INTG, con un doble nivel organizativo: el territorial, basado en la comarca, y el sectorial, basado en las federaciones de industria. En 1989, en el momento de celebración de su segundo Congreso, la Confederación contaba con 7 Uniones Comarcales. Asimismo, se estructuraba en 10 federaciones de industria más la federación de jubilados y pensionistas.

. Recursos materiales:

a) La financiación a través de las cuotas:

Ninguna de las dos organizaciones manifiesta en sus estatutos o reglamentos la cuantía de la cuota de los afiliados. INTG, en sus últimos estatutos, distribuye la cuota entre los distintos niveles de la organización de la forma siguiente:

- Caja Nacional	5 %
- Federaciones Nacionales	20 %
- Caja Comarcal	50 %
- Sindicatos de Zona	(acordado cada año por la Dirección de Zona).



Las cuotas, así como la nueva afiliación, se recogen en las Uniones Comarcales que luego las distribuye al resto de los niveles en el porcentaje señalado.

Para ambos sindicatos, el afiliado perderá su condición de miembro de la organización a l no satisfacer la cuota durante seis meses. Asimismo, los trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional tendrán una cuota reducida.

#### b) Los presupuestos de la organización:

No se han conseguido datos del presupuesto de ninguna de las dos centrales. En los Documentos presentados a Congresos, las fuentes de financiación de ambas organizaciones viene constituida por las cuotas de los afiliados, subvenciones estatales, patrimonio sindical acumulado, donaciones e ingresos por publicaciones u otros servicios prestados. Como es norma en los sindicatos españoles, y a tenor de las declaraciones, el sindicalismo nacionalista gallego no goza de muy buena salud financiera. Aun sin contar con datos de presupuesto, algunas declaraciones de congresistas dan muestra de este hecho:

*"Lo mismo cabe decir de la afiliación, porcentajes y métodos de cobro, política de cuotas, personal (retribución y funciones), servicios asistenciales y finanzas en general; con respecto a todos estos temas venimos reproduciendo los esquemas del pasado, con actualizaciones imperativizadas por las necesidades, pero sin una política global que día a día se vuelve más necesaria."*<sup>22</sup>

#### . Recursos humanos:

No se han encontrado datos acerca del número exacto de la plantilla de los

sindicatos. INTG clasifica el personal de su organización en las siguientes categorías:

- Cargos sindicales: personas que realizan su trabajo en cualquier órgano de representación de la organización. La relación con el sindicato se considera como asociativa, no laboral.
- Liberados: aquellos afiliados que trabajan para la central sindical pero que no ocupan cargos orgánicos de carácter electo.
- Asalariados: afiliados que trabajan permanentemente al servicio del sindicato en tareas de administración, oficios varios, limpieza, etc., sin que tengan ninguna responsabilidad sindical. Su relación es laboral a todos los efectos.
- Militantes: afiliados que colaboran ocasionalmente en actividades de la organización sindical. No lleva pareja relación laboral alguna.

La creación de nuevos puestos de trabajo en el sindicato es competencia directa del Secretariado Nacional.

### LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES Y PROFESIONALES:

Bajo este epígrafe considero al conjunto de sindicatos que, por su carácter no de clase y su especialización por profesiones, adquieren la denominación, frente al resto, de organizaciones sindicales independientes y profesionales. Todos ellos poseen suficientes puntos en común como para trazar un perfil general que dé cuenta de sus características más representativas.

En primer lugar, y como primer rasgo común, su ámbito de actuación está referido al sector público. Por razones que se analizarán en detalle más adelante, y que tienen que ver sobre todo con la mayor posibilidad de reconocimiento empresarial y concentración del empleo en el sector público, la implantación de este tipo de sindicatos sólo ha conseguido cierta presencia en el ámbito de las empresas estatales y la Administración Pública.

En esta última, el caso más significativo es el de CSI-CSIF. Como se sabe, aunque el gobierno socialista otorgó en 1982 los derechos de representación sindical a los funcionarios públicos según lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores del sector privado, no fue hasta 1987, con la celebración de las primeras elecciones sindicales en la Función Pública, cuando se instala un modelo sindical parecido al establecido en las relaciones industriales del sector privado (constitución de órganos de representación, presencia de los sindicatos de clase, negociación colectiva y movilizaciones). En el período comprendido entre 1982 y 1987 los sindicatos de clase no estuvieron presentes en la Administración. En cambio, los años que abarcan el reconocimiento de la representación y su efectiva implementación fueron dedicados a un proceso de reestructuración de los antiguos cuerpos administrativos existentes desde la Administración franquista, que tuvo como resultado la creación de CSIF (1982). A partir de la fusión de los antiguos

cuerpos el sindicato comienza un proceso de organización de antiguas asociaciones en una confederación organizada bajo una base territorial (Iriso, 1990:7). La ausencia de sindicatos de clase, la posición de líderes de cuerpos administrativos de muchos de los dirigentes, y la ideología y cultura sindical propias de un régimen corporativo como el franquismo,<sup>23</sup> favoreció e impulsó la consolidación de la Confederación. Estos años de reestructuración y consolidación organizativa concluyen en la celebración de elecciones sindicales en 1987, donde CSIF consigue la condición de sindicato más representativo en el ámbito de la Función Pública. La desventaja comparativa de los sindicatos de clase, que entran en la esfera de influencia de la Administración al tiempo de la celebración de elecciones, ilustra los resultados conseguidos por el sindicato independiente. La ideología y estrategia sindical promovida por CSIF tiene importantes puntos de anclaje con el perfil del funcionario socializado bajo el franquismo: percepción de su pérdida de nivel de vida, rechazo a los sindicatos de clase por la asimilación con el sector privado e imagen obrerista, supuesta independencia política (en tanto sindicalismo unido a partidos de izquierda) y defensa a ultranza de los privilegios derivados de su condición de funcionario. Es en este contexto donde CSIF ha recogido sus mejores resultados. Ahora bien, la labor de penetración de los sindicatos de clase a partir de 1987, muy interesados en ocupar un espacio de representación entre los empleados públicos, y el paulatino relevo generacional de una parte del funcionariado, explican la pérdida de influencia de CSIF, o si se quiere, el avance en la representatividad y representación de los sindicatos de clase mayoritarios.

El resultado actual es la convivencia en la Función Pública de ambos modelos sindicales; el sindicalismo de clase ha centrado sus propuestas en la negociación colectiva como medio de impedir la pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios. CSIF, mientras tanto ha intentado una doble estrategia: extender su radio de acción a sectores no estrictamente de la Función Pública, compitiendo así con el espacio

de los profesionales (aunque con dudosos resultados hasta la fecha) y mantener la acción sindical dentro de la imagen de la independencia política y la defensa de los intereses profesionales y corporativos de los funcionarios.

Respecto a los llamados sindicatos corporativos, tanto su origen, estrategia y organización pueden ser analizadas desde el mismo prisma. Uno de los hechos más significativos acerca del origen de estos sindicatos es la procedencia de sus cuadros y líderes. Normalmente, surgen alrededor de mitad de los años 80 (una de las etapas más difíciles del movimiento sindical de clase) como reacción precisamente a lo que se percibe como fracaso del sindicalismo tradicional en sus áreas de representación y, por esta misma razón, el impulso de desarrollo viene motivado por antiguos militantes de las organizaciones de clase. El proceso es, en la mayoría de los casos, similar: la frustración de las expectativas con respecto a la acción sindical en su ámbito laboral, junto a la posibilidad, por su situación en la estructura ocupacional, de alternativas de cierre al mercado de trabajo -son los años de mayor crecimiento del desempleo-, así como la repercusión de sus acciones sobre la opinión pública (están situados en sectores públicos y sociales estratégicos) favorecen el recurso a opciones particularistas y defensivas de su situación de mercado.

Tal opción sindical recoge el descontento de los profesionales y determinados oficios muy cualificados en lo que se considera pérdida paulatina de privilegios en la estructura ocupacional. El descuido de los sindicatos de clase por estos segmentos, su acción sindical centrada en la defensa general de la clase trabajadora, se percibe, en parte del colectivo de referencia, como el fracaso a la defensa de sus determinados intereses. La ausencia de políticas específicas hacia estos colectivos en el sindicalismo tradicional es la principal fuente de desencanto con respecto al movimiento sindical de clase, optando por opciones más

particularistas, concretas y defensivas. Las campañas de implantación de los sindicatos profesionales han tenido como referente la oposición a la estrategia sindical global, en una asimilación mimética entre defensa de la clase trabajadora y dispersión de los intereses.

Mantienen como idea fundamental la defensa inmediata de los intereses de su grupo, expresada a través de la ideología del "sálvese quien pueda". En este sentido, es significativo como la ideología política pasa a un segundo plano; si bien algunos líderes conservan en el plano más superestructural, una ideología de izquierdas, los intereses inmediatos del grupo prevalecen sobre cualquier otra consideración atinente a la solidaridad de clase o la ubicación en la estructura social. Su posición de relativa fuerza dentro del mercado de trabajo les permite obviar los intereses de clase como clase trabajadora y crear organizaciones que no diluyan sus intereses en reivindicaciones más amplias y dispersas.

Respecto a la estructura y la organización de estas centrales, el punto en común es la organización de los intereses sobre la base de la ocupación y/o la profesión, estructurados en un segundo nivel en una ramificación territorial. En términos generales, aun contando con la ventaja de colectivos cuantitativamente concentrados (sector público, numéricamente controlados) la estructura a nivel territorial no está completada; las grandes ciudades reúnen la mayor parte de medios, líderes y recursos de todo tipo. La imposibilidad de financiación vía subvenciones del Estado -sólo disponen de las partidas por representantes sindicales-, se traduce en una situación económica presidida por la autofinanciación a través de sus cuotas. Es por ello que estas son más elevadas que en el sindicalismo de clase (a excepción de USO y ELA con un también considerable nivel de autofinanciación). Como consecuencia, y en lo que se considera una contrapartida adicional a la defensa de los intereses de grupo, la afiliación se

refuerza con la provisión de servicios: seguros, agencias de viaje, descuento en comercios, formación y asesorías.

Otro punto interesante que puede analizarse en relación a estos sindicatos es la posibilidad de unión, federación o fusión entre ellos. Si bien la ideología y estrategia a menudo son compartidas, estos sindicatos llevan en su propia actuación su limitación; al concentrar la acción sindical en grupos reducidos de trabajadores, cortapisan la posibilidad de aumentar su capacidad de convocatoria e implantación. La representación corporativa de intereses profesionales no se adecua a la expansión por medio de fusiones de tales organizaciones. Por otro lado, el relativo éxito de afiliación de algunas de estas centrales, con el consiguiente riesgo de perder influencia por la incorporación de colectivos no organizados sindicalmente, hace realmente difícil la unión de estos, a no ser en plataformas electorales, que tienen más de coyuntural y pragmatismo que de estabilidad y estrategias a medio plazo. Como ejemplo de la inestabilidad de tales plataformas el caso de CEMSATSE, una fusión electoral de médicos y ayudantes sanitarios atravesada por las propias contradicciones de la relación entre ambos colectivos. En estas situaciones, la colisión de intereses a los que se enfrenta este tipo de sindicalismo es mucho mayor que en los sindicatos de clase, por la defensa a ultranza de la particularización y especificidad de los intereses defendidos.

De ahí que el futuro probable de los sindicatos profesionales vaya a discurrir por cauces parecidos a los vigentes. Su crecimiento estará limitado tanto por el efecto de saturación una vez consolidada la organización del sector de referencia, como por el previsible avance del sindicalismo de clase, sobre todo en términos organizacionales de extensión y de una atención más concreta a las necesidades de estos colectivos<sup>24</sup>.

#### **4.5.- Comentario final: El marco de la acción sindical**

El doble proceso de concertación y legislación del nuevo marco de relaciones laborales ha sido el efecto de un período dominado por la inestabilidad política, la crisis económica y la necesidad de presencia social de los grupos de interés. La ausencia de estrategia, en muchas de las ocasiones, la inexperiencia política de los líderes y las difíciles condiciones para la negociación, han dado como resultado efectos dispares, y en ocasiones contradictorios, en lo que al ámbito de acción del movimiento sindical se refiere.

En principio, el marco legal aprobado en la etapa de transición y consolidación democrática otorgaba, a nivel formal, un amplio espacio de representación y actuación para el movimiento sindical y, más en concreto, para los sindicatos mayoritarios. La dificultad en actualizar dichas normas, ya fuera por la incapacidad sindical para hacerlas efectivas, ya por la resistencia empresarial o la obstrucción de los gobiernos para su implantación, ha tenido como resultado la inadecuación entre lo pactado/legislado y lo realmente aplicado.

Por otro lado, como he analizado, el mercado de trabajo resultante de los procesos de reestructuración de la crisis, no ha ayudado a la consolidación de una acción sindical estable. Ya sea por las dificultades de movilizar a los trabajadores en un período de desempleo y pérdida de control sobre el puesto de trabajo, ya por el enfrentamiento entre el movimiento sindical y los gobiernos por la diferente concepción de medidas superadoras de la crisis, el resultado ha sido un doble proceso: primero, la incapacidad de establecer relaciones sindicales estables entre los trabajadores por mor de la crisis y, segundo la derivación de recursos hacia la esfera macro de representación: en la obligación de detener y enfrentar las medidas lesivas desde la perspectiva sindical, para la clase trabajadora. Tal protagonismo de



las organizaciones en el espacio público, si bien ha sido positivo en los primeros años como medio de consolidación organizativa y de presencia ante la opinión pública, se ha tornado inconveniente en los últimos años, por la inestabilidad y falta de solidez de estructuras de representación en el centro de trabajo.

Este punto se ha mostrado en toda su extensión al analizar las deficiencias organizativas de las distintas centrales sindicales. A pesar de quince años de democracia, no puede afirmarse el final de la construcción del entramado organizativo del movimiento sindical: las urgencias de la transición, la herencia del pasado y el contexto general de crisis económica no han constituido el ambiente más favorable para la institucionalización del movimiento sindical en la España contemporánea.

1. PEREZ I AMOROS, F. y ROJO I TORRECILLA, E. (1990). "Legislació i Relacions Laborals", en GONZALEZ CLAVET et al. Els Contextos de l'Acció Sindical. AGUILAR, S. (Director del estudio) Sindicalisme i Canvi Social a Espanya, 1976-1988, tomo II. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

2. En OJEDA AVILES, A. (1984). Derecho Sindical. Madrid, Tecnos, pág. 233.

3. La cuestión siempre pendiente de la devolución del Patrimonio Sindical fue siendo negociado a lo largo de la transición y la consolidación democrática, primero, a través de la concesión de ayudas y subvenciones, y con la LOLS, mediante la cesión de inmuebles públicos.

4. Recuérdese a tal efecto que incluso en la etapa de desarrollo de la economía española durante la década de los sesenta, la emigración sirvió de válvula de escape para el raquítico mercado de trabajo español. El pleno empleo no hubiera sido posible en esos años de crecimiento económico si más de un millón de trabajadores no hubieran salido como emigrantes al exterior.

5. Los datos utilizados provienen de diversas fuentes. Las referencias son: OCDE (1991): Perspectives de l'Emploi. París, OCDE; AGUILAR, S. et al. (1990): Sindicalisme i Canvi Social a Espanya, 1976-1988. Barcelona, Fundació Jaume Bofill; INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS (1988-89): Evolución Social en España, cuadernos ISE nº 2 y 4. Madrid, ISE.

6. España mantiene el índice más alto de los países de la CEE de empleos temporales en relación al empleo asalariado total, OCDE, op.cit. pág. 51.

7. Al no contar con datos de población activa para el mismo año 1932, se ha utilizado la población activa de 1.930, en el supuesto que en dos años esta no habría podido variar significativamente.

8. Informe de gestión presentado por la Secretaría General al XXXII Congreso Confederal de 1980, pág. 18.

9. Op.cit., pág. 16

10. Extraído del informe de gestión de la Secretaría General presentado en el XXXII Congreso Confederal (1982), pág. 17.

11. El XXXV Congreso de la organización (1990) ha aprobado una resolución por la cual la cuota de los nuevos afiliados necesariamente habrá de ser pagada a través del descuento en nómina o domiciliación bancaria, evitando los inconvenientes y la falta de control derivados del pago en mano.

12. Citado en "Representatividad y Organización de CC.OO y UGT: Una comparación europea" (1985), en Paneles de Economía Española, nº 22, pág. 239.

13. Que la participación de las cuotas fuera descendiendo en el total de los ingresos de la organización, a medida que se racionalizaban los sistemas de cobro puede ser explicado por dos motivos: bien por el mayor proceso de transparencia y conocimiento de la cúpula de la realidad en los diferentes niveles (en los primeros años el ajuste en los presupuestos es dudoso), bien por la importancia creciente de las subvenciones estatales vía elecciones sindicales.

14. No es casual que uno de las nacionalidades históricas con más conciencia de autonomía no haya consolidado un sindicalismo de nacionalidad. La explicación reside en la ocupación de este espacio de representación por parte de las Comisiones Obreras de Cataluña.

15. La Confederación no publica datos relativos a los presupuestos de la organización.

16. AGUILAR, S. y ZELLER, C. (1991): Els Líders. La Cultura Sindical del nucli dirigent de les Organitzacions, Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

17. Estatutos de la CGT, pág.1 (1991).

18. En adelante la exposición se centra en la descripción organizativa de la CGT.

19. Al tiempo de redactar estas páginas los Estatutos de la CGT habían sido declarados nulos por los Tribunales. Este fallo ha sido recurrido por la central sindical estando a la espera de la resolución del recurso.

20. Así se expresa KAIERO URÍA, A. en su artículo "Implantación y Perfil de los Sindicatos en Euskadi" en REIS, nº 54, págs. 65-112.

21. Según lo aprobado en los últimos estatutos de la organización, 1990, pág.8.

22. CXTG-IN (1989) Documentos del II Congreso, pág.56.

23. Conviene recordar que bajo el franquismo los funcionarios públicos no estaban sujetos a la normativa vigente para los asalariados privados.

24. El relativo éxito organizativo de los sindicatos corporativos entre los profesionales ha supuesto una llamada de atención a los sindicatos de clase, reconociendo estos la importancia de elaborar políticas y acciones específicas para estos colectivos.

## CAPITULO V. LAS CIFRAS DE AFILIACION SINDICAL

### 5.1.- Metodología y fuentes en las cifras de afiliación sindical

Los problemas comentados en el capítulo referente a los países europeos -en cuanto a las dificultades para la aproximación y conocimiento de las cifras de afiliación sindical-, se ven agravados en el caso de España por varios motivos. Primero, no hay un organismo oficial que recolecte los datos de afiliación sindical, ni obligación por parte de las centrales sindicales de publicar sus cifras de afiliación, por lo que las fuentes además del problema de la fiabilidad presentan la dificultad del seguimiento temporal, debido a la inexistencia de series completas en todos los sindicatos. Segundo, las razones políticas, derivadas del hecho de querer mostrar una afiliación más alta de lo que en realidad es (no olvidemos que España presenta, con respecto a los países del entorno, una de las tasas de afiliación sindical más bajas) han provocado por parte de las centrales sindicales una exageración sistemática de los datos de afiliación. Tercero, no ha habido, al menos hasta años recientes, una toma de postura clara acerca de la afiliación de parte de los sindicatos. Y ello en dos vertientes, tanto en aquella que considera a los afiliados como fuerza fundamental del sindicato, como en la perspectiva más metodológica de considerar afiliado al cotizante en una relación simétrica entre miembro y cuotas al corriente de pago. Este desinterés ha tenido como una de las consecuencias más visibles para la investigación la ausencia de datos fiables sobre miembros sindicales. Por último, la escasez de medios y la ausencia de experiencia como organizaciones, se ha traducido en la imposibilidad también hasta años recientes, de controlar y ordenar las cifras de los efectivos sindicales. A este respecto, cabe señalar que se ha acometido, por la mayoría de los sindicatos un esfuerzo considerable para dotar de medios materiales y humanos a sus respectivas organizaciones.

Los visos de cambio apuntados hacen pensar que la situación presente irá transformándose hacia una mayor sensibilidad por el tema de la afiliación sindical. Descartado un control oficial sobre este aspecto, los cambios dependerán, en buena medida, del interés de los sindicatos por depurar y presentar cifras de afiliación más cercanas a la realidad del país. Mientras tanto, y para intentar cumplir el objetivo de un conocimiento aproximado a la realidad, la presente investigación se va a apoyar en la otra fuente de datos disponible: las encuestas y estudios sociales que hayan incluido datos sobre la afiliación<sup>1</sup>.

Si tenemos en cuenta la escasa disponibilidad y fiabilidad de los datos proporcionados por los propios sindicatos, y de otro lado, hacemos nuestra la asunción de la OCDE que legitima y justifica la utilización de estudios sociales para el análisis de las cifras de afiliación, pensamos queda justificado su utilización como apoyo a las cifras sindicales. Además de constituir una valiosa fuente de contraste, las investigaciones sociales tienen la ventaja de incluir características sociales y actitudes individuales y del trabajo en relación con la afiliación sindical, lo que permite un análisis más detallado y profundo sobre los perfiles y contextos afiliativos.

Es evidente que de un lado, la precariedad de datos sindicales, y de otro, la ausencia de homogeneidad de las investigaciones existentes, plantea problemas para la comparabilidad y análisis de los datos. Es por ello, que con los datos disponibles no puede asegurarse la construcción de series completas sobre efectivos sindicales. El propósito es más modesto; intentar ordenar los datos, desagregarlos al nivel máximo que permitan las cifras, y aproximarnos a la evolución reciente de la tasa de afiliación sindical en España.

Asimismo, la acotación temporal queda fuera de discusión, las relaciones laborales

y el sindicalismo bajo la dictadura no cumple los mínimos requeridos para ser considerado un sistema de relaciones industriales democrático. Se ha optado entonces, por el análisis de la afiliación desde 1977 hasta la actualidad.

En cuanto a la metodología de las cifras de afiliación y el hallazgo de la tasa de densidad sindical, se imponen varias consideraciones. Como analicé en el capítulo segundo, los problemas son varios y atinentes a tres conceptos distintos.

En primer lugar, las dificultades se presentan a la hora de la definición de sindicato. A todos los efectos, y para el caso español, seguimos las recomendaciones de la OCDE, que considera organización sindical a aquella que se constituye por una mayoría de asalariados, y cuyas principales funciones son la negociación colectiva y de condiciones de trabajo para los mismos. Bajo esta definición quedan incluidos los sindicatos a los que ya he hecho referencia, y se excluyen, por la dinámica, orígenes y funciones diferentes, los colegios profesionales, o asociaciones que puedan depender de empresarios.

En cuanto a la definición de miembros reales, esto es, el numerador de la tasa de afiliación sindical, los sindicatos españoles incluyen parados, jubilados y trabajadores en prácticas y/o estudiantes en sus cifras de afiliación. Normalmente, los pensionistas y jubilados forman su federación independiente, por lo que no constituye un problema separarlos de la cifra total. Más problemáticos son los parados y trabajadores en prácticas que, salvo excepciones, no son contados aparte, sino que se incluyen indiferenciadamente dentro de las estructuras federales y territoriales de las organizaciones sindicales. De cualquier forma, y como iremos viendo, estos dos colectivos son cuantitativamente escasos dentro de los sindicatos, por lo que puede esperarse no influyan sensiblemente en las cifras finales de afiliación. Cuando sea posible, se contabilizarán aparte. En las

investigaciones sociales de referencia, el problema queda obviado ya que la base de comparación de estos estudios viene determinada por la población asalariada ocupada.

La tercera precisión es la que hace referencia a la delimitación de miembros potenciales, o denominador de la tasa. Parados, jubilados, autónomos y Fuerzas Armadas constituyen lo que he llamado colectivos frontera, de difícil demarcación dentro de la población activa. Los sindicatos españoles excluyen como miembros potenciales a los parados, jubilados y autónomos. Las fuerzas armadas quedan fuera de la demarcación de miembros potenciales ya que la legislación prohíbe la sindicación de este colectivo, dado su carácter militar. Sí está permitido, en cambio, la sindicación de las fuerzas y cuerpos de seguridad de carácter civil, siempre que este colectivo forme sindicato de carácter profesional y corporativo; no de carácter general o clasista. La situación resultante de estas consideraciones nos lleva a la tasa de afiliación sindical, o la relación entre los miembros reales y potenciales. En España se utiliza lo que hemos denominado en el capítulo segundo, la "union density" o densidad sindical. Esta definición es la más restringida, por cuanto excluye a los parados, jubilados, autónomos y fuerzas armadas de la consideración de miembro potencial. El denominador queda constituido, entonces, por la población asalariada ocupada.

Se sigue en nuestro país la recomendación de la OCDE, lo que nos permitirá una comparación más certera con los datos de los países del entorno. La elección de esta definición se justifica por dos motivos. Primero, la coherencia con el numerador; ya que los parados constituyen un porcentaje no importante cuantitativamente entre los miembros reales, y los jubilados pueden ser separados de las cifras totales. Segundo, no pueda decirse que hasta el momento los sindicatos hayan llevado a cabo acciones decididas para promover y mantener la

afiliación de los parados, autónomos o trabajadores en prácticas. Ambas cuestiones hacen razonable la exclusión de estos colectivos del denominador o miembros potenciales.

El orden del capítulo se articula en torno a la exposición de las cifras de afiliación de cada sindicato, combinando los datos de afiliación propuestos por los sindicatos con los resultados de las investigaciones sociales. El último apartado del capítulo, a manera de conclusión, permitirá el examen global de las cifras así como el estudio de las variaciones en la tasa de afiliación en el período considerado.



## 5.2.- Las cifras de afiliación en los sindicatos españoles

### 5.2.1.- LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

#### - Aspectos Metodológicos:

Como analicé en el capítulo anterior, la central sindical socialista apostó, desde los primeros años de la transición, por un modelo claramente centrado en la organización, centralización y fortaleza de las estructuras. También en la cuestión de la afiliación, UGT destaca, sobre el resto de las centrales sindicales, en el esfuerzo por controlar sus efectivos. Este proceso puede decirse comienza en los años 80; y además de las declaraciones programáticas de parte de la organización, el proceso se acompaña de la necesaria y progresiva dotación de recursos materiales. Ahora bien, este cambio de percepción y actitud se hace visible sobre todo en los niveles confederales, lo que resulta más dudoso es el punto en que ha descendido a través de los diversos niveles de la organización. En este sentido es común a todas las organizaciones sindicales la dificultad de la "Lógica de la Efectiva Implementación", pues a pesar del grado de concentración y centralización de algunas organizaciones, la cultura local de la misma se convierte en punto de referencia fundamental para el éxito de las directrices emanadas de la cúpula. Aun en el caso de organizaciones como UGT, relativamente fuertes y estructuradas y con un grado consistente de centralización, resulta extremadamente difícil extender el discurso de la racionalización y depuración de los ficheros de afiliados en los niveles inferiores de la organización.

Hasta 1982, habrá que tomar con precaución las cifras de afiliación ya que hasta ese año no se dispone de una situación más o menos controlada acerca de los

efectivos sindicales de la organización.

UGT, al igual que la mayoría de los sindicatos españoles, no publica con regularidad sus cifras de afiliación. Aunque existe un control interno de sus efectivos, con periodicidad anual, los datos de afiliación suelen hacerse públicos en los documentos y memorias a Congresos; es decir, cada cuatro años. Desde 1982, las cifras aportadas se realizan a través de las cotizaciones, con lo que podemos decir, que al menos en lo que se refiere al posible deslizamiento de afiliados y cotizantes, los datos a partir de esta fecha son bastante fiables. Otra cuestión es la exageración de las cifras por otros medios, cuestión que tendremos ocasión de comprobar en las páginas siguientes.

La central sindical ugetista dispone de datos desagregados por federaciones y territorios. No existen estadísticas regulares discriminando a los afiliados por sexo; sólo puntualmente se conoce la composición masculina y femenina al sindicato. No se publican series de afiliación por ocupación ni categoría profesional, sólo por grandes sectores de actividad.

Los jubilados y pensionistas constituyen su propia federación por lo que no es difícil separarlos de las cifras totales. No ocurre así con parados y trabajadores en prácticas, que aparecen sin discriminar en las estadísticas de afiliación del sindicato aunque, como he comentado para la generalidad, y según datos de la confederación, estos colectivos no son importantes cuantitativamente dentro del total de los miembros.

#### - La Evolución de la Afiliación a UGT:-

Los primeros datos facilitados por el sindicato y presentados de forma sistemática

corresponden al XXXI Congreso celebrado en 1978. La afiliación declarada fue de 2.020.000 miembros. Según estas cifras, el crecimiento de la UGT en dos años tendría que haber sido espectacular si atendemos a la cifra de afiliados<sup>2</sup> de principios de 1976: 60.000 afiliados en todo el territorio nacional.

Los datos desagregados por territorios y federaciones se exponen en las tablas siguientes:

## AFILIACION A UGT POR CC.AA.(1978). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	308.300	15.26
Aragón	54.700	2.71
Asturias	133.200	6.59
Baleares	25.000	1.24
Canarias	70.600	3.50
Cantabria	--	--
Castilla-La Nueva *	197.200	9.76
Castilla-León	200.100	9.91
Cataluña	380.500	18.84
Extremadura	48.900	2.42
Galicia	76.300	3.78
Murcia	54.800	2.71
País Valenciano	270.500	13.39
País Vasco	189.300	9.37
Ceuta y Melilla	3.200	0.16
Emigración	7.400	0.37
TOTAL	2.020.000	100.00

\* Madrid está incluido en Castilla La Nueva pues a esa fecha el mapa autonómico no estaba completado. Lo mismo ocurre con las CC.AA que no se mencionan.

\*\* Fuente: Datos Confederales de UGT presentados al XXXI Congreso Confederal (1978) y elaboración propia.

## AFILIACION A UGT POR FEDERACIONES.(1978). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Siderometalurgia	500.000	24.75
Construcción	160.000	7.92
Madera	30.000	1.49
Cerámica	10.000	0.50
Cemento	10.000	0.50
Industrias Químicas	150.000	7.43
Transportes	130.000	6.44
Alimentación	70.000	3.47
Hostelería	110.000	5.45
Comercio	80.000	3.96
Industrias Energéticas	60.000	2.97
Comunicaciones	26.000	1.24
Enseñanza	20.000	0.99
Administración Pública	40.000	1.98
Información y Artes Gráficas	50.000	2.48
Textil, Piel y Calzado	150.000	7.43
Mineros	35.000	1.73
Sanidad	40.000	1.98
Banca, Bolsa, Crédito y Ahorro	20.000	0.99

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Trabajadores de la Tierra	190.000	9.41
Espectáculos	30.000	1.49
Pensionistas y Jubilados	15.000	0.74
Oficinas y Seguros	25.000	1.24
Varios	70.000	3.47
<b>TOTAL</b>	<b>2.020.000</b>	<b>100.00</b>

\* Fuente: Datos Confederales de UGT presentados al XXXI Congreso Confederal (1978) y elaboración propia.

Las regiones donde más se concentra la afiliación son Valencia, Cataluña y Andalucía, que reúnen casi el 50 por cien de la afiliación en todo el territorio nacional. En cuanto a los distintos sectores, puede observarse la importancia de la Federación siderometalúrgica con respecto al total (25%) seguida, a bastante distancia de la Federación de Trabajadores de la Tierra, Construcción e Industrias Químicas. La conclusión primera es que el resurgir del sindicalismo no va a ser un hecho uniforme a lo largo de la geografía y la distribución sectorial, sino que ya desde el primer momento se va a perfilar un cierto mapa sindical con una serie de contextos afiliativos o si se quiere, zonas y sectores de gran concentración de la afiliación frente a otros de escasa presencia sindical.

Un acercamiento aproximativo a este aspecto, es la comparación en la distribución por sectores entre los afiliados a UGT y los asalariados ocupados. Tal comparación da idea de la paridad/disparidad en la representación sindical en relación a la estructura sectorial de los asalariados. Los resultados se presentan en la tabla a continuación:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y DE LA AFILIACION A UGT  
SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1978.**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	8.11	9.41
INDUSTRIA	35.38	50.24
CONSTRUCCION	11.42	10.39
SERVICIOS	45.08	29.20
TOTAL	*99.24	100.00

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados.

\* \* Fuentes: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre de 1978 y datos Confederales de UGT.

La afiliación a UGT está sobrerrepresentada en Agricultura e Industria con respecto al total de asalariados ocupados, lo que confirma la más consolidada presencia y preferencia de los trabajadores de los sectores tradicionales por la representación sindical. Será interesante ver la evolución de UGT y del resto de los sindicatos en la progresiva incorporación a los servicios, así como la propia evolución de la estructura sectorial de los asalariados.

Teniendo en cuenta la débil presencia de UGT durante el franquismo, habiendo transcurrido apenas dos años desde la transición, aun contando con el "boom" afiliativo de esos años, la cifra de dos millones de afiliados parece de todo punto exagerada. Para este año existe otra fuente de investigación de la afiliación sindical en nuestro país. Se trata del trabajo llevado a cabo por Pérez Díaz<sup>3</sup> con el objetivo de estudiar las percepciones sindicales y de la empresa de los obreros industriales

españoles. La limitación de este estudio es que se realizó sólo entre asalariados industriales, por tanto sin incluir a los trabajadores no manuales ni a los agricultores. No obstante, podemos utilizar la investigación para contrastar los datos de los distintos sindicatos en los sectores industriales, y también extrapolar, aun de manera aproximativa, los datos de afiliación general comparados con las cifras sindicales. Según los resultados de la encuesta y, en el sector industrial, la afiliación sindical se distribuía de la forma siguiente:

#### AFILIACION SINDICAL INDUSTRIAL SEGUN LA MUESTRA

CATEGORIA	%
OBREROS	57.4
TECNICOS	25.0
EMPLEADOS	28.4
Total	52.2

\* Fuente: EAS-78.

Según datos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 1.978, los trabajadores asalariados ocupados eran 8.584.600 personas, de los cuales 3.015.200 pertenecían al sector industrial. Es decir, con una tasa de afiliación sindical en la industria del 52.2 por cien según la encuesta y durante la primavera de 1.978 el número de asalariados industriales ocupados afiliados a algún sindicato sería de 1.573.935 personas.

Los resultados de la muestra en lo que a afiliación de asalariados industriales a UGT respecta fueron:



**AFILIACION INDUSTRIAL A UGT SEGUN LA MUESTRA. AÑO 1978.**

CATEGORIAS	%
OBBEROS	14.6
TECNICOS	7.5
EMPLEADOS	9.2
Total	13.6

\* Fuente: EASI-78.

Es decir, según los resultados de la muestra el 13.6 por cien del total de los trabajadores industriales estaban afiliados a UGT. Trasladado al conjunto de los asalariados ocupados industriales, según los resultados de la muestra UGT tendría 410.067 afiliados entre los asalariados ocupados del sector industrial.<sup>4</sup>

Si comparamos estos resultados con los datos aportados por la propia UGT, las cifras resultan sensiblemente distintas; según UGT a final de 1978 estaban afiliados a las distintas federaciones industriales 1.014.948 trabajadores, el 50.24 por cien de la afiliación total al sindicato. Aun reconociendo el posible deslizamiento por la diferencia temporal entre la realización de la encuesta (abril-mayo 1978) y los datos aportados por el sindicato (finales de 1978), la diferencia en las cifras de afiliados es lo suficientemente significativa como para afirmar la exageración manifiesta de las cifras aportadas por la central sindical.

Hasta 1982 no se disponen de datos publicados por la Confederación. Para ese año, la cifra de afiliados declarados -medidos en cotizaciones-, es de 602.341 afiliados al corriente de pago. En ese año la población asalariada ocupada era de

7.638.400, por tanto, la tasa de afiliación de la UGT era para 1982 del 7,1 % (sin jubilados). Si bien no se aportan datos de la distribución sectorial de la afiliación en ese año, he extrapolado el número absoluto de afiliados a cada federación, a través de datos relativos al porcentaje del cobro de cuotas desglosado por federaciones. Los resultados se presentan en la tabla siguiente:

## AFILIACION A UGT POR FEDERACIONES.(1982). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Metal	132.214	21.95
Construcción	63.728	10.58
Químicas	41.562	6.90
Transportes	50.778	8.43
Alimentación	32.405	5.38
Comercio	19.696	3.27
Hostelería	20.721	3.44
Comunicaciones	3.012	0.50
Enseñanza	6.083	1.01
Servicios Públicos	27.949	4.64
Oficios Varios	33.008	5.48
Textil	34.574	5.74
Minería	21.383	3.55
Banca	11.885	1.94
Seguros y Oficinas	4.940	0.82
Agricultura	38.249	6.35
Jubilados	60.354	10.02
TOTAL	602.341	100.00

\* Fuente: 7º Comité Confederal de UGT (diciembre 1982) y elaboración propia.

Los porcentajes correspondientes a las distintas federaciones no han sufrido

variaciones sustantivas; los sectores industriales tradicionales y la construcción reúnen un alto porcentaje de los afiliados totales. La presencia en el sector servicios, exceptuando Transportes (8.43 %), es aun débil comparativamente. La variación más significativa es el descenso de los agricultores afiliados (del 9.4% en 1978 al 6.3% en 1982).

Después del boom afiliativo de los años 76-78, el comienzo de los años 80 marca un período de descenso acusado en la cifra de afiliación. Alrededor de 1.982 puede situarse el punto más bajo de la curva en cuanto a la caída de las tasas, luego la cifra de 600.000 afiliados aportada por la Confederación, presenta escasa credibilidad, ya que significaría que, dadas las cifras aproximadas de la encuesta EASI de 1.978, UGT no habría perdido afiliados en esa etapa, hecho poco plausible si consentimos -como se ha hecho desde el propio ámbito sindical-, la caída brusca de la afiliación al comienzo de los años ochenta

La comparación entre la distribución de los asalariados ocupados y la distribución de la afiliación a UGT por sectores vuelve a repetir la situación de 1978<sup>5</sup>; el sindicato está sobrerepresentado en industria, es coincidente con la distribución de los trabajadores en agricultura y construcción y está infrarepresentado en los servicios. Con respecto a 1978 la distribución interna de la afiliación no ha variado sensiblemente; las pérdidas del sector industrial se van a construcción, y la participación de los afiliados en el sector servicios permanece constante; aumentando la distancia entre afiliación y ocupación en este sector:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y LA AFILIACION A UGT  
SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1982**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	7.65	6.35
INDUSTRIA	32.46	43.52
CONSTRUCCION	9.48	10.58
SERVICIOS	50.40	29.53
Total	100.00	*89.98

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados.

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre de 1.982 y datos Confederales de UGT.

En 1983 la afiliación declarada por este sindicato era de 598.200 afiliados-cotizantes. El mismo razonamiento hecho respecto a la plausibilidad de las cifras de afiliación declarada en el año anterior, puede aplicarse a este año, ya que no será hasta tres años más tarde cuando la afiliación sindical cambie de signo, en el sentido de una recuperación del número de afiliados.

Respecto a la distribución territorial de la afiliación en esos años, los datos agrupados por Comunidades Autónomas y referidos a 1983 aparezcan en la siguiente tabla:

## AFILIACION A UGT POR CC.AA. (1983). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	77.467	12.95
Aragón	14.596	2.44
Asturias	52.642	8.80
Baleares	12.861	2.15
Canarias	14.417	2.41
Cantabria	16.690	2.79
Castilla-La Mancha	21.715	3.63
Castilla-León	32.183	5.38
Cataluña	90.448	15.12
Extremadura	12.861	2.15
Galicia	17.217	3.03
Madrid	66.221	11.07
Murcia	21.835	3.65
Navarra	3.111	0.52
País Valenciano	79.860	13.35
País Vasco	58.504	9.78
La Rioja	3.709	0.62
Ceuta	479	0.08
Melilla	479	0.08
TOTAL	598.200	100.00

\* Fuente: Datos Confederales de UGT presentados al XXXIII Congreso (1983).

El mapa de afiliación por sectores muestra, con respecto a 1978, una distribución más homogénea de la afiliación, ya que las CC.AA. que tenían al comienzo de la transición más afiliación, (Andalucía y Cataluña fundamentalmente), pierden porcentualmente participación en el total a favor de una repartición en otras áreas del Estado donde en 1978 apenas existía afiliación. Ello muestra el relativo éxito de la organización en extender su implantación en un ámbito territorial más amplio.

En 1985 se declaran por UGT un total de 661.300 afiliados-cotizantes, lo que supone un incremento del 10.55 % con respecto a 1982. Ahora bien, frente a estos afiliados declarados en un Documento de la Secretaría de Organización presentado al XXXV Congreso (1990), en otro documento del XXXV Congreso, esta vez el Informe de Gestión, los datos aportados para ese mismo año, 1985, difieren muy significativamente. En dicho documento el total de cotizantes para 1985 es de 332.960, cifra bastante parecida a la mitad de la afiliación según la otra fuente sindical. Dos explicaciones plausibles para este hecho; bien la cifra de 739.184 afiliados reúne sin distinción afiliados y cotizantes, bien la cifra simplemente se dobla considerando la afiliación por territorios y federaciones como doble. Esta argumentación puede fundamentarse más seriamente, ya que para ese año es probable que la UGT hubiera conseguido un nivel de cobro de cuotas superior al 50 por cien, si atendemos a las declaraciones realizadas en este sentido por el sindicato y que ya han sido comentadas en otra parte del estudio.

Tampoco se sostiene la posible explicación relativa al carácter de medias de las cifras publicadas. De hecho, la afiliación declarada por UGT entre el XXXIII y XXXIV Congreso (1982-1985) es bastante estable: 602.341 afiliados en 1982, 598.200 en 1983 y 662.300 afiliados en 1985. El resultado de esta media no podría ser

nunca inferior a tales cifras. Veamos comparativamente los dos tipos de medidas según las dos fuentes sindicales:



**AFILIACION A UGT POR FEDERACIONES.(1986).**  
**DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGUN COMPARACION DE AMBAS FUENTES**

FEDERACIONES	AFILIADOS (documento A)	%	AFILIADOS (documento B)	%
Metal <sup>a</sup>	143.900	21.7	71.982	21.6
FEMCA	47.100	7.1	23.411	7.0
FETIQUE	45.100	6.8	22.729	6.8
FTTC	85.600	12.9	42.668	12.8
Alimentación	30.500	4.6	15.536	4.6
Comercio	19.200	2.9	9.564	2.8
Hostelería	19.300	2.9	9.783	2.9
FETE	17.200	2.6	8.452	2.5
FSP	60.400	9.1	30.074	9.0
CEOV	24.500	3.7	12.414	3.7
Textil-Piel	28.500	4.3	14.508	4.3
Minería	27.200	4.1	13.801	4.1
FEBASO	17.900	2.7	9.146	2.7
FTT	25.900	3.9	13.037	3.9
Jubilados	69.000	10.4	34.549	10.3
Emigración	--	--	1.306	0.3
TOTAL	661.300	100.0	332.960	100.0

\* Fuentes: Documento A: Datos de la Secretaría de Organización presentados al XXXV Congreso (1990).

Documento B: Datos del Informe de Gestión presentados al XXXV Congreso (1990) y elaboración propia.

Otro apoyo posible para la tesis de la doble contabilidad de las estructuras territoriales y sectoriales en la afiliación es la semejanza que se encuentra en los porcentajes de participación de las distintas federaciones estatales a la afiliación total en ambos documentos. Este hecho hace menos plausible la explicación de la diferencia en las cifras por la posible desviación entre cotizantes y afiliados, ya que no puede esperarse una correspondencia tan exacta entre la participación relativa de cada federación al total en los dos documentos. Sería muy poco verosímil que en cada una de las federaciones hubiera justo el doble de afiliados que de cotizantes (es por ello que en los análisis desagregados que he realizado para años anteriores, la exageración de los absolutos no afecte a la distribución porcentual). Todas estas explicaciones confirman la tesis de la exageración en las cifras de afiliación por parte de las fuentes sindicales, pero al tiempo, también la existencia de datos reales publicados por el mismo sindicato. El distinto nivel de veracidad podría ser explicado de acuerdo a los diferentes interlocutores a los que se dirige la organización sindical, de manera que según el receptor, el mensaje sería uno u otro. Dicha reacción ha de ser entendida en el contexto en el que los sindicatos desarrollan la labor sindical: las bajas tasas de afiliación sindical existentes en la realidad pueden ser utilizadas, desde el punto de vista de los sindicalistas, para deslegitimar la presencia social del movimiento sindical.

De igual forma que para 1985, puede afirmarse la exageración en las cifras de afiliación sindical en el período anterior. Lo más probable es que las cifras reales fueran efectivamente, la mitad de las declaradas, de acuerdo con la etapa más baja de afiliación sindical. Puede argüirse que en el período 1982-1985 la consolidación de la estructura de UGT no estaba completada en relación a la informatización y puesta al día de los ficheros de afiliados. Otorgo entonces un margen de error

según el cual la mitad de la cifra de afiliados estaría calculada a la baja por falta de control de la Confederación sobre el total de afiliación existente. No obstante, tal deslizamiento nunca sería lo suficientemente significativo como para contrarrestar el argumento de la doble contabilidad.

Para 1985, los únicos datos disponibles desagregados por territorio son los referidos al que he llamado Documento B, es decir, aquellos que se aproximan a la realidad de las cifras de afiliación. Se presentan en la siguiente tabla:

## AFILIACION A UGT POR CC.AA. (1985). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	44.368	13.33
Aragón	8.739	2.62
Asturias	31.535	9.47
Baleares	8.527	2.56
Canarias	10.075	3.03
Cantabria	8.582	2.58
Castilla-La Mancha	12.916	3.88
Castilla-León	21.380	6.42
Cataluña	44.326	13.31
Extremadura	8.101	2.43
Galicia	11.182	3.36
Madrid	37.201	11.17
Murcia	7.783	2.34
Navarra	2.205	0.66
País Valenciano	44.486	13.36
País Vasco	26.673	8.01
La Rioja	2.584	0.78
Ceuta	582	0.17
Melilla	409	0.12

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Emigración	1.306	0.39
TOTAL	332.960	100.00

\* Fuente: Documento B. Informe de la Secretaría de Organización a la Memoria de Gestión del XXXV Congreso Confederar (1990) y elaboración propia.

La tendencia observada en 1983 a propósito de la creciente homogeneidad en la distribución territorial continúa, a tenor de los datos de 1985. Las regiones donde tradicionalmente era más fuerte el sindicato socialista dejan paso a la creciente importancia de otras Comunidades Autónomas sin tradición histórica de implantación sindical.

Un argumento más para apoyar la tesis de la doble contabilidad en el número de afiliados es atender a los resultados de investigaciones sociales. Una de ellas, realizada en 1986 por SIGMA-DOS<sup>7</sup> entre los trabajadores asalariados de empresas de 6 trabajadores o más, indica una tasa de afiliación del 13.8 por cien. De ese porcentaje, UGT reúne el 4.8 por cien de la afiliación, lo que trasladado a valores absolutos, tomando como referencia la población asalariada ocupada de 1986<sup>8</sup>, daría una cifra de afiliados a UGT de 374.376. En 1986, la cifra "oficialista" (única disponible para ese año) que aporta la Confederación es de 739.184 afiliados, la mitad, aceptando el supuesto de la doble contabilidad son 369.592 cotizantes; cifra mucho más próxima a los resultados de la encuesta. La mayor afiliación en el caso de la muestra puede deberse a la sobreestimación de la afiliación por el universo objeto de estudio: trabajadores en empresas de más de seis personas. Si la muestra hubiera entrevistado a todos los trabajadores, la afiliación total hubiera resultado un poco más baja, adecuándose casi perfectamente a la mitad de la cifra aportada

por UGT. En este caso, el diferencial de afiliación a favor de la cifra sindical, sería amputable a la inclusión de jubilados en el total, que en la encuesta quedan excluidos del universo muestral.

La distribución de 1986 por grandes sectores de actividad en relación a los asalariados presenta los siguientes resultados:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y DE LA AFILIACION A UGT SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1986.**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	7.37	3.9
INDUSTRIA	31.27	41.5
CONSTRUCCION	7.53	7.1
SERVICIOS	53.81	36.8
Total	100.00	*89.3

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados.

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre de 1986 y datos Confederales de UGT.

Todos los sectores de actividad descienden en su cota de participación a la afiliación total, a excepción del sector servicios, que gana las pérdidas del resto. La consecuencia es un acercamiento entre las respectivas distribuciones de asalariados y afiliados. Aunque la industria sigue sobrerrepresentada sobre el total, es significativo el aumento de participación de afiliados del sector servicios, y el descenso, correlativo a la situación general de los asalariados, de construcción y

agricultura. Esta última, de estar representada más o menos igual en la afiliación a UGT, pierde posiciones hasta quedar, con respecto al porcentaje de asalariados, infrarepresentada en cuanto a afiliación. Este progresivo acercamiento marca la modernización del sindicato en el sentido de adecuación de sus estructuras y organización a la actual distribución por sectores, y paralelamente puede considerarse como un acercamiento también de los nuevos colectivos, básicamente de los trabajadores no manuales al sindicato, acercamiento impulsado por el progresivo descenso de la importancia de los asalariados ocupados del sector industrial, vía desempleo y reconversión industrial.

Los datos para 1987 y 1988 según el propio sindicato UGT se aportan sólo como cifra absoluta de afiliados: 817.203 miembros en 1987, y 885.512 para 1988. La investigación realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas en el verano de 1988<sup>9</sup>, sobre una muestra representativa del conjunto de los trabajadores asalariados del país, arroja una tasa de sindicación global del 16.5 por cien, superior en más de dos puntos y medio a la de 1986 (13.8%), significando un total de asalariados ocupados afiliados de 1.329.454 personas. De esta tasa general, a UGT le corresponde el 37.7 de la afiliación; es decir, 490.000 afiliados en 1988; cifra que, sin llegar a ser la mitad de la aportada por el sindicato, resulta significativamente inferior. Un doble supuesto; bien el error muestral típico de estas investigaciones, bien la infraestimación de la Confederación (ficheros de afiliados sin actualizar), explicarla el deslizamiento entre los resultados de ambas fuentes.

El XXXV Congreso, celebrado en 1990, aporta datos desagregados de afiliación por federaciones de industria y comunidades autónomas. Las cifras quedan referidas a 1989, ya que la fecha de celebración del Congreso Confederado no permitía realizar valoraciones para el año en curso; 1990. Volvemos a disponer de los dos

documentos citados en relación a 1985. La argumentación, entonces, permanece invariable con respecto a los datos anteriores. Las diferencias en los resultados de sondas fuentes son:



## AFILIACION TOTAL A UGT EN 1989

FUENTES	AFILIADOS
"DOCUMENTO A"	978.331
"DOCUMENTO B"	480.499

\* Fuentes:

Documento A: Datos de la Secretaría de Organización presentados al XXXV Congreso (1991)

Documento B: Datos del Informe de Gestión presentados al XXXV Congreso (1991).

Desagregados por federaciones sectoriales y uniones territoriales los datos son:

**AFILIACION A UGT POR FEDERACIONES.(1989).**  
**DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGUN COMPARACION DE AMBAS FUENTES**

FEDERACIONES	AFILIADOS (documento A)	%	AFILIADOS (documento B)	%
Metal	188.264	19.24	92.432	19.24
FEMCA	51.762	5.29	25.975	5.41
FETIQUE	62.032	6.34	30.541	6.36
FTTC	123.031	12.58	59.954	12.48
Alimentación	41.884	4.28	21.344	4.44
Comercio	40.741	4.16	22.444	4.67
Hostelería	35.438	3.62	16.007	3.33
FETE	44.126	4.51	21.684	4.51
FSP	157.626	16.11	76.860	16.00
CEOV	37.842	3.87	18.010	3.75
Textil-Piel	36.032	3.68	17.762	3.70
Minería	35.636	3.64	16.916	3.52
FEBASO	42.308	4.32	19.933	4.15
FTT	27.212	2.78	9.569	1.99
Jubilados	53.162	5.43	26.715	5.56
Emigración	--	--	577	0.12
UPA	--	--	3.776	0.79
<b>TOTAL</b>	<b>978.331</b>	<b>100.00</b>	<b>480.499</b>	<b>100.00</b>

\* Fuentes: Documento A: Datos de la Secretaría de Organización presentados al XXXV Congreso (1991)

Documento B: Datos del Informe de Gestión presentados al XXXV Congreso (1991) y elaboración propia.

**AFILIACION A UGT POR CC.AA. (1989)**  
**DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGUN COMPARACION DE AMBAS FUENTES**

<b>COMUNIDADES AUTONOMAS</b>	<b>AFILIADOS (documento A)</b>	<b>%</b>	<b>AFILIADOS (documento B)</b>	<b>%</b>
Andalucía	146.841	15.01	70.371	14.65
Aragón	30.536	3.12	14.751	3.07
Asturias	78.001	7.97	38.731	8.06
Baleares	24.914	2.55	13.116	2.73
Canarias	29.916	3.06	15.052	3.13
Cantabria	21.216	2.17	10.636	2.21
Castilla-La Mancha	36.148	3.69	17.434	3.63
Castilla-León	61.336	6.27	30.736	6.40
Cataluña	122.678	12.54	58.684	12.21
Extremadura	26.118	2.67	11.638	2.42
Galicia	50.961	5.21	24.422	5.08
Madrid	116.166	11.87	55.370	11.52
Murcia	20.251	2.07	10.061	2.09
Navarra	13.434	1.37	7.005	1.46
País Valenciano	120.398	12.31	59.657	12.42
País Vasco	61.694	6.31	33.180	6.91
La Rioja	9.002	0.92	5.586	1.16

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS (documento A)	%	AFILIADOS (documento B)	%
Ceuta	--	--	1.542	0.32
Melilla	--	--	1.082	0.23
Emigración	--	--	1.446	0.30
TOTAL	978.331	100.00	480.499	100.00

\* Fuentes:

Documento A: Datos de la Secretaría de Organización presentados al XXXV Congreso (1991)

Documento B: Datos del Informe de Gestión presentados al XXXV Congreso (1991) y elaboración propia.

Como puede observarse, y al igual que habíamos comentado para los datos de 1985, las cifras de los dos documentos no varían porcentualmente, lo que vuelve a verificar la idea de que el Documento B puede considerarse una fuente de datos de afiliación más fiable y ajustada a la realidad que los datos publicados en el Documento A. Aun así, hay que observar el crecimiento de afiliación que ha experimentado el sindicato de 1986 a 1989.

La comparación en la evolución de los asalariados y los afiliados confirma la evolución del sindicato UGT en la dirección ya apuntada en 1986. Crecimiento paralelo de los afiliados del sector servicios en relación con los ocupados, y descenso progresivo de la participación en el resto de los sectores de actividad. El resultado actual es de cierto equilibrio, todavía algo sobrerrepresentados los afiliados en la industria, acercándose en el sector servicios y perdiendo representación en la construcción y en la agricultura, donde la afiliación es casi marginal.

Como conclusión, se observa a lo largo de estos diez años una tendencia hacia la

confluencia de ambas distribuciones; los asalariados ocupados y los afiliados sindicales a UGT. Dichos resultados relativizan la imagen de excesiva concentración de la afiliación sindical en el sector industrial, al menos en lo que concierne a la UGT. Los resultados muestran esta evolución del sindicato y paralela aproximación a la estructura sectorial del empleo:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y DE LA AFILIACION A UGT SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1989.**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	5.07	2.78
INDUSTRIA	28.60	37.26
CONSTRUCCION	10.22	5.41
SERVICIOS	56.10	48.89
Total	100.00	*94.34

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre y datos Confederales de UGT.

Para 1990 y 1991 disponemos de datos "depurados" de parte de la Confederación. No contamos con la desagregación por sectores o territorios, sólo con la afiliación total. Se declaran en 1990 un total de 545.234 afiliados. En 1991, estos ascienden a 651.195. Por lo que puede observarse, los dos últimos años han supuesto un crecimiento muy notable de la afiliación, hasta el punto que, para UGT, probablemente hayan sido las cifras de afiliación más altas en todo el período considerado. La investigación más reciente que haya incluido datos de sindicación,

es la encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase"<sup>10</sup>. En ella, la tasa de afiliación sindical a UGT es del 4.9 por cien, inferior en más de un punto a la cifra de la Confederación. Puesto que la cifra aportada por el sindicato supuestamente está depurada, la explicación de la diferencia puede deberse; bien a la sobrevaloración de la cifra del sindicato, bien al error muestral de la encuesta. Como he venido haciendo, una postura intermedia, a riesgo de parecer imprecisa, me parece la opción más sensata.

Desde una perspectiva diacrónica o evolutiva, y tomando en consideración la contrastación entre las diversas fuentes de datos, podemos extraer algunas conclusiones a propósito de la evolución de la afiliación a UGT.

La primera tabla resume la evolución de la afiliación a UGT. He reconstruido la serie basándome en las cifras que, a través del propio sindicato o mediante la contrastación con investigaciones sociales, he considerado como más ajustadas a la realidad. Conviene insistir, no obstante, que hasta el año 1982 estas han de ser tomadas con cierta cautela, ya que además de los problemas comentados de exageración de las cifras, hasta esa fecha no puede decirse que la organización estuviese en condiciones de controlar sus ficheros de afiliados. Es por ello que hasta ese año he preferido utilizar los datos resultantes de las EASI; aun a pesar de la limitación de estas encuestas a la afiliación en el sector industrial, la fuente de datos continúa siendo más fiables que las sindicales.

## AFILIADOS Y DENSIDAD SINDICAL DE UGT. 1978-1991

AÑOS	AFILIADOS	DENSIDAD SINDICAL
1978(1)	410.067	13.6
1980(2)	281.396	10.3
1982(3)	271.053	3.5
1985(4)	298.411	4.1
1986(5)	332.633	4.2
1986(6)	374.376	4.8
1987(7)	367.741	4.5
1988(8)	490.000	6.0
1989(9)	453.784	5.0
1990(10)	515.234	5.5
1991(11)	615.400	6.5
1991(12)	461.590	4.9

(1). Absolutos y tasa de afiliación a UGT de los obreros industriales (base de comparación: asalariados industriales ocupados).  
Año 1978.

\* FUENTES: EASI-1978 y EPA II Trimestre 1978.

(2). Absolutos y tasa de afiliación a UGT de los obreros industriales (base de comparación: asalariados industriales ocupados).  
Año 1980.

\* FUENTES: EASI-1980 y EPA IV Trimestre 1980.

(3). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT estimada de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1982.

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT y EPA IV Trimestre 1982 sobre estimación propia.

(4). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1985.

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT ("Documento B") y EPA IV Trimestre 1985.

(5). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT asumida de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1986

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT y EPA IV Trimestre 1986 sobre estimación propia.

(6). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados en empresas de más de seis trabajadores). Año 1986

\* FUENTES: SIGMA-DOS y EPA IV Trimestre de 1986

(7). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT asumida de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1987

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT y EPA IV Trimestre de 1987 según estimación propia.

(8). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1988.

\* FUENTES: CIS y EPA IV Trimestre de 1988.

(9). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1989.

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT ("Documento B") y EPA II Semestre de 1989.

(10). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1990.

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT y EPA IV Trimestre de 1990.

(11). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1991.

\* FUENTES: Datos Confederales de UGT y EPA IV Trimestre de 1991.

(12). Absolutos y Tasa de afiliación a UGT de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1991.

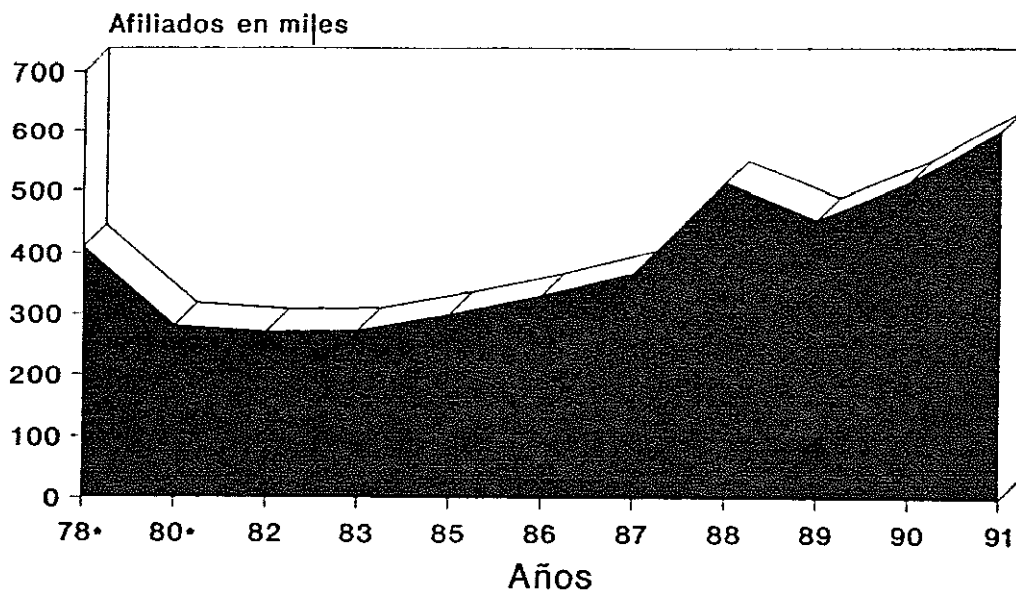
\* FUENTES: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" y EPA IV Trimestre de 1991.



La evolución de la afiliación de UGT en el período considerado (1978-91) marca tres partes diferenciadas: después del crecimiento afiliativo de 1976-78, la afiliación desciende a partir de los primeros años 80, alcanzando la cota más baja alrededor de 1982 (1983 y 1984 debieron ser años de estabilidad en cuanto a la afiliación). A partir de 1985, la afiliación en absolutos comienza a crecer, a un ritmo pausado pero continuo que se prolonga a lo largo del subperíodo: 1985-1991. Entre el 88 y el 89, por razones que analizaré en detalle más adelante, los crecimientos afiliativos son los más significativos de todo el período, si bien la densidad sindical (afiliados reales entre asalariados ocupados) no crece al mismo ritmo por la significativa creación de empleo de esos años. A partir de 1989, los crecimientos en afiliación continúan a un ritmo más lento, situándose en la actualidad (finales de 1991) alrededor del 6 por cien de los asalariados ocupados.

Graf 5.1

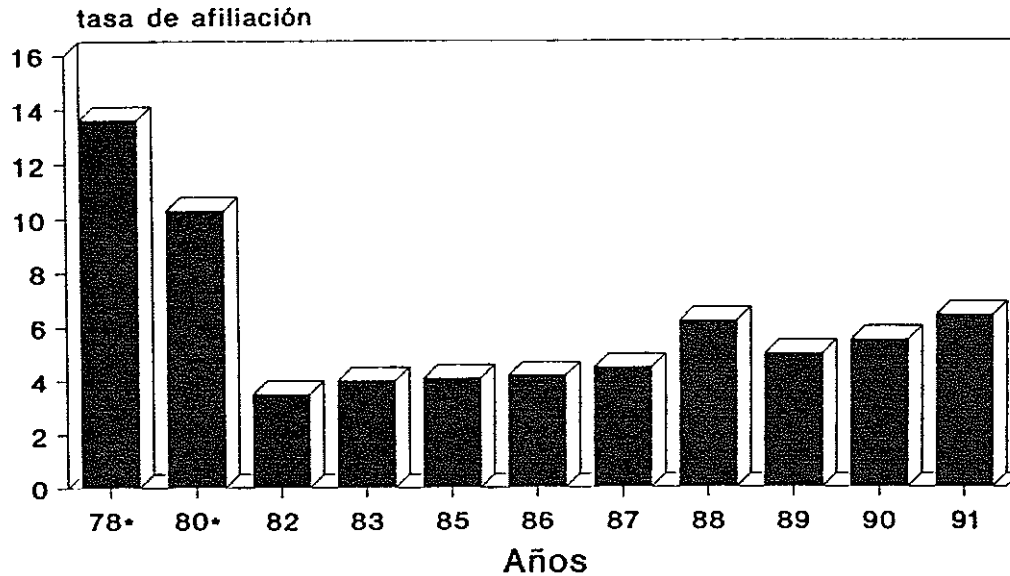
# EVOLUCION DE LA AFILIACION A UGT 1978-91.Serie reconstruida



\* La afiliación corresponde solo a obreros industriales

Graf 5.2

## EVOLUCION DE LA TASA DE AFILIACION A UGT 1978-91



\* La afiliación corresponde solo a obreros industriales

A continuación presento un cuadro resumen de la evolución de la participación de las federaciones en el total de la afiliación. El supuesto es la invariabilidad de los porcentajes a pesar de la exageración de los absolutos (la doble contabilidad deja constantes los datos relativos). La fusión de federaciones realizada en 1981 aconseja, en aras de una mayor comparabilidad, utilizar los datos a partir de 1982.

**EVOLUCION DE LA PARTICIPACION DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA  
EN EL TOTAL DE LA AFILIACION, AÑOS 1983-1989.**

FEDERACIONES	1983 (%)	1986 (%)	1989 (%)	EVOLUCION (83-89)
Metal	23.0	21.6	19.2	- 3.8
FTTC	10.1	12.8	12.4	+ 2.3
FEMCA	9.5	7.0	5.4	- 4.1
Jubilados	8.6	10.3	5.5	- 3.1
FETIQUE	6.9	6.8	6.3	- 0.6
FTT	5.7	3.9	1.9	- 3.8
Alimentación	5.2	4.6	4.4	- 0.8
Textil-Piel	5.2	4.3	3.7	- 1.5
CEOV	4.9	3.7	3.7	- 1.2
Minería	4.8	4.1	3.5	- 1.3
FSP	4.7	9.0	16.0	+ 11.3
Hostelería	3.6	2.9	3.3	- 0.3
Comercio	3.4	2.8	4.6	+ 1.2
FEBASO	2.9	2.7	4.1	+ 1.2
FETE	1.2	2.5	4.5	+ 3.3

\* Fuente: Datos Confederales de UGT y elaboración propia.

Los resultados generales de esta evolución por federaciones pueden ser considerados como proceso de modernización del sindicato y adaptación a la estructura productiva base de su representación. En líneas generales, suben su porcentaje de participación dentro de la afiliación total las federaciones del sector servicios, y trabajadores no manuales: Enseñanza (+ 3.3), Banca (+ 1.2), Comercio (+ 1.2), Transportes y Comunicaciones (+ 2.3) y sobre todo el espectacular ascenso de la Federación de Servicios Públicos, donde en estos seis años aumenta su participación afiliativa en el sindicato en 11.3 puntos. Al contrario, las pérdidas a costa del sector servicios se concentran en la tradicional base de representación sindical: las industrias manufactureras; Metal (-3.8), Químicas y Energía (-0.6), Minería (-1.3), Textil (-1.5); la Construcción (-4.1); y la Agricultura (-3.8).

Estas transformaciones, parejas a los cambios en la estructura productiva de las sociedades avanzadas, hacen repensar, al menos en el caso de la UGT, en la composición básica de su afiliación. Si bien es verdad que la crisis económica y la reestructuración del sector industrial han abocado a la pérdida de la tradicional sustentación de los sindicatos, no es menos cierto que, como consecuencia parcial de este hecho, no puede hablarse en la actualidad de una afiliación homogénea en el caso de UGT: los afiliados del sector servicios suponen en 1989 casi el 50 por cien de la afiliación total, por delante del sector industrial. La acción colectiva ha de adaptarse a las nuevas exigencias y demandas de un grupo, no sólo mayoritario en la composición de la clase trabajadora, sino también mayoría, en lo que a UGT respecta, en relación a su afiliación total. La distribución sectorial de la afiliación al sindicato socialista puede ser definida, a grandes rasgos, como la convivencia de dos tendencias casi contrarias; una amplia base sobrerrepresentada con respecto a la estructura laboral de los trabajadores industriales; la base tradicional de representación ejemplificada en el core de la clase obrera, junto a una emergente, y progresivamente más importante clase no manual, perteneciente al sector

servicios, todavía infrarepresentada con respecto a la estructura sectorial del mercado de trabajo pero crecientemente importante dentro del sindicato. La tarea sindical para el futuro habrá de asumir esta dualidad y las contradicciones inherentes a la misma si quiere continuar siendo garante y defensor de los intereses de los trabajadores de las sociedades complejas.

Como comenté, UGT no dispone de series continuas de afiliación por género y edad. Los únicos datos atinentes a estas variables pertenecen al año 1987. No obstante, fuentes de la Confederación confirman la estabilidad de estos datos:

#### AFILIACION SINDICAL POR GENERO.

DISTRIBUCION INTERNA DE LA AFILIACION ENTRE HOMBRES Y MUJERES. AÑO 1987.

	DATOS UGT
HOMBRES	81.90
MUJERES	18.10

\* Fuente: Datos Confederales de UGT.

#### AFILIACION SINDICAL POR EDAD.

DISTRIBUCION INTERNA DE LOS AFILIADOS POR GRUPOS DE EDAD. AÑO 1987.

EDAD	DATOS UGT
- 20 años	6.58
20 a 29 años	10.45
29 a 39 años	17.97
39 a 49 años	22.86
49 a 59 años	28.60
+ 60 años	13.66

\* Fuente: Datos Confederales de UGT.



La mayor parte de la afiliación, en consonancia con las tendencias del sindicalismo en los países del entorno, se concentra en los hombres de edades centrales. El caso de UGT expresa, en este sentido, una tendencia similar a la de los países europeos. En el siguiente capítulo tendré ocasión de analizar con detalle las causas y consecuencias de dicha situación.

### 5.2.2.- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO).

#### - Aspectos Metodológicos:

La situación de las cifras de afiliación en este sindicato vuelven a ser expresión de las carencias repetidas a lo largo de este estudio. Si bien en los últimos tres años esta central sindical intenta ordenar y clarificar sus ficheros de afiliados, la situación es de menor organización con respecto a UGT, que comenzó este proceso anteriormente. De ahí que las cifras depuradas, básicamente en lo atinente a la relación entre afiliado y cotizante, no se dispongan hasta 1989, y eso, al igual que en el resto de los sindicatos, no nos da ni mucho menos la cifra real de afiliados, sino una aproximación entre afiliados y cotizantes exagerada después por la central sindical. De nuevo habremos de recurrir a los resultados de las encuestas e investigaciones para perfilar con un poco más de rigor, las cifras de afiliación de la C.S. de Comisiones Obreras.

Como ocurrió en el caso de UGT, he encontrado una gran disparidad de las cifras de afiliación entre los mismos documentos de la Confederación; lo que hace suponer con bastante certeza que ambos sindicatos exageran la cifra de afiliación real por el método de la doble contabilidad, vía federaciones y territorios. Ahora bien, en el caso de CC.OO habría que introducir una precisión complementaria. Debido tanto al mayor atraso con respecto a UGT en relación a los procesos de reorganización y actualización de los ficheros de afiliados, como a la específica estructura del sindicato (descentralización, escasa concentración de la cúpula, autonomía de las partes), la Confederación no dispone de los datos globales de afiliación de todos los niveles de la organización. Como quiera que el recuento de las cifras reales (la mitad de las oficiales) son las cuotas que llegan a la Confederación, no puede decirse que la afiliación recogida por la cúpula sea la real.

En este caso, las cifras están infravaloradas, por cuanto la distribución de la cuota (organizada de abajo a arriba) no siempre se actualiza con rigor. La consecuencia es que, muy probablemente, la Confederación no recoge la realidad afiliativa del sindicato, por la falta de datos fiables sobre cotizantes recibidos desde los niveles inferiores. La cita del actual Secretario General del sindicato apoya esta argumentación, si bien hay que decir que el deslizamiento que él propone, me parece excesivo:

*"Nosotros hemos dado para el IV Congreso Confederal un número de cotizantes de 350.000. Hombre, no solamente convencido, es decir, absolutamente demostrable que el número de cotizantes reales en la Confederación es dos veces y media esa cifra" (Aguilar y Zeller, 1991:299).*

Las series de afiliación, publicadas normalmente en los Congresos Confederales de la Organización, incluyen la afiliación desagregada por federaciones de industria y territorios. Al contrario que UGT no dispone de la afiliación por grandes sectores de actividad.

Los jubilados forman su propia federación en el conjunto de la Confederación Sindical de CC.OO, por lo que no es problema separarlos de la cifra total de afiliación. A partir de 1989, los parados, en contraste con UGT, constituyen una federación independiente. Los trabajadores en prácticas se incluyen en los diferentes sectores a los que pertenecen. CC.OO no dispone de series de afiliación por sexo o edad.

Con estas precisiones, y utilizando para la contrastación de los datos los resultados de las investigaciones sociales a las que hemos hecho referencia en el caso de la UGT, a continuación se exponen los datos de afiliación a CC.OO.

· La Evolución de la Afiliación en CC.OO:

En los primeros años de la transición, CC.OO se vio especialmente favorecida por el aumento de la afiliación, ya que en ese momento, tras más de diez años en la esfera pública, había conseguido un reconocimiento y legitimidad entre los trabajadores que UGT no tenía. Sin embargo, al igual que en el resto de las centrales, las cifras han de ser relativizadas puesto que, como los mismos sindicatos reconocen, para entonces no había un control riguroso, ni de la afiliación, ni de la relación afiliado-cotizante. Puede ser entonces, que efectivamente estuvieran afiliados los trabajadores en gran medida, lo que no es tan firme es que estuvieran, en un gran porcentaje, al corriente de pago de sus cuotas. En estas circunstancias, los datos aportados por la Confederación para la celebración del Congreso de 1978 son los siguientes:

## AFILIACION A CC.OO POR FEDERACIONES.(1978).

## DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades Diversas	68.785	3.74
Agua, Gas y Electricidad	19.562	1.06
Alimentación	93.812	5.10
Banca, Bolsa y Ahorro	22.822	1.24
Campo	108.235	5.88
Combustible	9.200	0.50
Comercio	59.787	3.25
Construcción	313.562	17.04
Enseñanza	9.733	0.53
Espectáculo	5.779	0.31
Hostelería	50.444	2.74
Información	5.402	0.29
Madera y Corcho	67.434	3.66
Mar	14.213	0.77
Metal	453.140	24.62
Minería	23.555	1.28
Papel y Artes Gráficas	48.897	2.66
Pensionistas	18.595	1.01
Piel y Calzado	30.093	1.64

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Químicas	95.660	5.20
Sanidad	33.164	1.80
Seguros	7.696	0.42
Textil	118.981	6.46
Administración Pública	17.317	0.94
Transportes y Comunicaciones	122.968	6.68
Vidrio y Cerámica	11.355	0.62
TOTAL	1.840.441	100.00

\* Fuente: Datos Confederales de CC.OO presentados al I Congreso y elaboración propia.

La distribución sectorial responde al modelo tradicional de sindicalismo, preeminencia de la industria y la construcción sobre el sector servicios, que en los primeros años de la democracia estaba muy débilmente representado. Como tónica general, también, el peso relativo del sector metal dentro del conjunto.

Distribuida por Comunidades Autónomas, la afiliación presentaba la siguiente división geográfica:

## AFILIACION A CC.OO POR CC. AA.(1978).

## DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	237.606	12.91
Aragón	46.200	2.51
Asturias	69.229	3.76
Baleares	25.872	1.41
Canarias	30.931	1.68
Cantabria	16.511	0.90
Castilla-La Mancha	72.765	3.95
Castilla-León	57.365	3.12
Cataluña	493.408	26.81
Extremadura	21.059	1.14
Galicia	60.041	3.26
Madrid	350.950	19.07
Murcia	32.182	1.75
Navarra	8.600	0.47
País Valenciano	209.400	11.38
País Vasco	94.110	5.11
La Rioja	3.962	0.22
Ceuta	100	0.01

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Malilla	150	0.01
TOTAL	1.840.441	100.00

\* Fuente. Datos Confederales de CC.OO presentados al I Congreso y elaboración propia.

Los datos muestran otro rasgo típico de la afiliación sindical en la transición; la concentración territorial. Frente a sólo tres regiones, Cataluña, País Valenciano y Madrid que reúnen más del cincuenta por cien de la afiliación nacional, aparecen otras comunidades donde apenas existe afiliación.

Si atendemos a la comparación entre los asalariados ocupados por ramas de actividad y los afiliados, los resultados son los siguientes:



**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y LA AFILIACION A CC.OO SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1978.**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	8.11	6.65
INDUSTRIA	35.38	49.14
CONSTRUCCION	11.42	20.07
SERVICIOS	45.08	21.94
Total	100.00	*97.80

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados

\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre de 1978 y datos Confederales de CC.OO.

En relación a la población asalariada ocupada, la afiliación a CC.OO está sobrerrepresentada en construcción e industria. Todas sus ganancias con respecto a los asalariados en esos sectores se pierden en los otros dos: agricultura y servicios, donde la presencia de CC.OO no alcanza la distribución de la estructura sectorial. Como en la primera etapa de UGT, la representación de Comisiones responde a un modelo clásico, centrado más en la acción colectiva propia de una etapa industrial, que en una sociedad postindustrial o de capitalismo avanzado. Iremos viendo, si como en el caso de UGT, CC.OO ha ido reaccionando adaptando sus estructuras y aumentando su presencia de acuerdo con la evolución de la población activa en nuestro país.

Para 1978, como ya hice en el caso de UGT, disponemos de los datos de la primera

oleada de la EASI para contrastar las cifras de afiliación aportadas por la Confederación. Según la encuesta, los resultados de afiliación para CC.OO en el sector industrial este año son los siguientes:

**AFILIACION A CC.OO EN EL SECTOR INDUSTRIAL SEGUN LA MUESTRA. AÑO 1978.**

CATEGORIAS	%
OBREROS	31.1
TECNICOS	10.2
EMPLEADOS	11.6
TOTAL	31.0

\* Fuente: EASI-1.978.

Si trasladamos el resultado de la muestra a los datos de asalariados ocupados en el sector industrial, el resultado es que CC.OO disponía en 1978 de 937.727 obreros industriales afiliados, que sumados a la estimación de Pérez Díaz sobre el número de afiliados técnicos y empleados para esta central -entre 80.000 y 90.000 miembros-, da una cifra de 1.025.000 afiliados aproximadamente; cifra muy cercana a la ofrecida por la central sindical para ese año: 1.239.920 afiliados a las distintas federaciones pertenecientes al sector industrial.

Que el estudio de Pérez Díaz muestre la aproximación a las cifras aportadas por el sindicato (recuérdese a tal efecto el deslizamiento existente en UGT), da cuenta de la mayor presencia, implantación y fuerza social de CC.OO en los primeros años de la transición. El "boom" afiliativo, entonces, es en gran parte atribuible a lo que se llamó como sindicalismo de nuevo tipo (aquel creado en la oposición al franquismo).

Otra cuestión, es la relación real entre aquellos afiliados y sus cotizaciones.

A partir de 1979, la afiliación comienza a descender bruscamente. Prueba de ello son los datos aportados en la celebración del II Congreso Confederal (1981), donde se dejan notar los efectos de la caída de la afiliación. Pero esta caída, tal y como la Confederación reconoce, no es sólo el producto del descenso o la retirada de afiliados sindicales, sino la aproximación tentativa, a partir de esta fecha, de la relación afiliado-cotizante. Son los años además, del comienzo de la reestructuración organizativa del sindicato.

En 1981, disponemos de dos fuentes de datos de afiliación. Las cifras oficiales aportadas por la Confederación, muestran un total de 897.000 afiliados, cifra irreal si admitimos la crisis afiliativa de aquellos años. La segunda fuente, presentada en la Memoria de Gestión al II Congreso, da una cifra global de 389.197 cotizantes. La verdad está, con toda seguridad, más cerca de esta última que de los casi novecientos mil afiliados declarados oficialmente. Aun contando con los deslizamientos derivados de la falta de transparencia en los niveles inferiores de la organización a propósito de las cotizaciones, también es cierto que en esa etapa, el sindicato, en plena reorganización de sus estructuras, no contaba con medios para discriminar exactamente los afiliados de los cotizantes al corriente de pago. Voy a suponer, entonces, que ambos efectos, de signo contrario, se hubieran contrarrestado para, en el equilibrio, resultar en una cifra cercana y no superior a los 400.000 afiliados-cotizantes.

Con la cifra más ajustada a la realidad afiliativa de 1981, los resultados de su distribución por Comunidades Autónomas y federaciones sectoriales es la siguiente:

**AFILIACION A CC.OO POR CC.AA. (1981). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS**  
**(media mensual de cotizantes)**

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	49.169	12.60
Aragón	9.545	2.45
Asturias	30.276	7.77
Baleares	6.242	1.60
Canarias	7.570	1.94
Cantabria	7.154	1.83
Castilla-León	14.868	3.81
Castilla-La Mancha	17.732	4.55
Cataluña	56.333	14.47
Extremadura	3.783	0.97
Galicia	25.291	6.49
Madrid	62.807	16.13
Murcia	7.731	1.98
País Valenciano	63.928	16.42
País Vasco *	24.723	6.35
La Rioja	1.362	0.34
Ceuta	285	0.07
Melilla	438	0.11
<b>TOTAL</b>	<b>389.237</b>	<b>99.91</b>

- \* Los datos de la Confederación incluyen a Navarra en el País Vasco.
- \* Fuente: Datos Confederales de CC.OO presentados al III Congreso.

**AFILIACION A CC.OO POR FEDERACIONES.(1981). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS**  
**(media mensual de cotizantes)**

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades diversas	12.773	3.28
Alimentación	21.511	5.53
Banca	7.868	2.02
Campo	15.689	4.03
Comercio	8.665	2.22
Construcción	43.745	11.24
Energía	6.057	1.56
Enseñanza	2.680	0.69
Espectáculo	917	0.24
Hostelería	9.320	2.39
Madera	14.451	3.71
Mar	3.450	0.89
Metal	103.161	26.51
Minería	15.118	3.88
Papel	9.357	2.40
Pensionistas y Jubilados	22.122	5.68
Piel	9.111	2.34
Químicas	19.913	5.12
Sanidad	4.700	1.21

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Seguros	1.129	0.29
Trabaj. Admón. Pública	5.444	1.40
Textil	17.646	4.53
Transportes	32.642	8.39
Otros	1.738	0.45
TOTAL	389.197	100.00

\* Fuente: Datos Confederales de CC.OO presentados al III Congreso.

La concentración territorial de la afiliación reduce en diez puntos porcentuales su concentración entre las cuatro regiones más grandes. Aun así, estas: Andalucía, Madrid, Cataluña y País Valenciano agrupan el 50 por cien de la afiliación total.

Por sectores, el metal, la construcción y los transportes son contextos afiliativos indiscutibles frente al resto de los sectores que presentan una participación mucho menor en el total de la afiliación.

En 1982, la Confederación aporta una cifra "depurada" de 377.578 cotizantes, apenas sin variación con respecto al año anterior. Si comparamos la distribución de los asalariados ocupados según la EPA en este año con la distribución porcentual de la afiliación en CC.OO para 1.982 los resultados son:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y DE LA AFILIACION A CC.OO  
SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1982.**

SECTORES	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	7.65	5.02
INDUSTRIA	32.46	51.68
CONSTRUCCION	9.48	13.92
SERVICIOS	50.40	22.47
Total	100.00	*93.09

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre de 1.982 y datos Confederales de CC.OO.

Con respecto a 1978, la agricultura, y sobre todo la construcción pierden peso relativo en el total de la afiliación, en parte a favor del sector industrial, que aumenta dos puntos porcentuales en su participación a la afiliación total. Los servicios se mantienen y el resto de las pérdidas de agricultura y construcción se va a la federación de jubilados.

-En relación con la distribución de los asalariados españoles, la afiliación a CC.OO sigue perdiendo posiciones con respecto a la evolución de la población activa. Los datos de la EPA continúan mostrando una evolución tendente a la primacía de los servicios a costa del resto de las ramas de actividad. Las diferencias más grandes entre ambas distribuciones corresponden al sector servicios. Nótese que la proporción de afiliados con respecto a los asalariados es casi de la mitad.



De la observación de las cifras globales correspondientes a la media del subperíodo 1981-1984: 381.569 cotizantes, la conclusión es inmediata; tal período marca el valle más profundo en la evolución de la afiliación a CC.OO en todo el período considerado. Aun con las precisiones comentadas páginas atrás, la inmovilidad de las cifras en estos cuatro años hace suponer que la media para todo el subperíodo (1981-84) no superó los 400.000 afiliados-cotizantes. Por otro lado, esta cifra es bastante coherente con la afiliación real registrada en UGT en estos años (alrededor de 300.000 cotizantes).

Los datos siguientes aportados por la Confederación corresponden a 1.986. Para ese año el sindicato aporta una cifra total de 756.616 afiliados. De nuevo nos encontramos con la diferencia en las cifras dentro de la propia fuente sindical, ya que en este año desaparecen las referencias a una posible contabilidad real de las cotizaciones:

## AFILIACION A CC.OO POR FEDERACIONES.(1986). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

(media mensual de cotizantes)

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades diversas	25.793	3.41
Alimentación	42.371	5.60
Banca	15.510	2.05
Campo	29.772	3.93
Comercio	16.700	2.21
Construcción	80.197	10.60
Energía	11.181	1.48
Enseñanza	5.221	0.69
Espectáculo	1.637	0.22
Hostelería	18.147	2.40
Madera	25.373	3.35
Mar	7.106	0.94
Metal	205.041	27.10
Minería	30.013	3.97
Papel	17.669	2.34
Pensionistas y Jubilados	45.958	6.07
Piel	17.481	2.31
Químicas	39.025	5.16
Sanidad	9.417	1.24

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Seguros	2.313	0.31
Textil	34.011	4.50
Transportes	65.316	8.63
TOTAL	756.616	100.00

\* Fuente: Datos de la Confederación de CC.OO y elaboración propia.

Aun reconociendo el aumento de afiliación desde el año 1984 a 1986 (período marcado por el inicio de la recuperación en la afiliación sindical), lo más probable es que las cifras aportadas por la Confederación para este año estén exageradas por el método de la doble contabilidad. Para intentar mostrarlo, en 1986 disponemos del estudio realizado por SIGMA-DOS. Los resultados de la encuesta daban una cifra de afiliación sindical general del 13.8 por cien, de la cual correspondía a CC.OO un porcentaje del 6.1 por ciento del total. Trasladado a números absolutos, y teniendo en cuenta que para ese año y según la EPA, los asalariados ocupados eran 7.799.500 personas, CC.OO tendría en 1986, 475.769 afiliados. Si además recordamos que los datos de la encuesta pueden estar algo sobreestimados, ya que el universo muestral fueron los asalariados ocupados en empresas de más de seis trabajadores, puedo concluir sin reservas que la cifra aportada por la Confederación está sensiblemente exagerada. Los afiliados reales de CC.OO en 1986 podrían situarse en torno a los 400.000 miembros. La diferencia entre esta cifra y la mitad de la oficial (unos 50.000 afiliados descontando a los jubilados), sería la estimación a la baja de la Confederación por los factores comentados de desinformación de la cúpula con respecto a la afiliación de la Confederación. Esto significa que, al contrario de UGT, CC.OO no repunta sus cifras de afiliación en estos años, sino que tendrá que esperar hasta el censo generalizado de los años 88-89 para ver crecer

significativamente su afiliación.

En lo que respecta a la evolución de la afiliación del sindicato en relación con los asalariados, y manteniendo el supuesto que a través de la doble contabilidad los porcentajes respectivos a cada federación no sufren modificación alguna, los resultados de 1986 son:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y LA AFILIACION A CC.OO SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1986.**

SECTOR	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADO S
AGRICULTURA	7.37	4.87
INDUSTRIA	31.27	52.46
CONSTRUCCION	7.53	13.95
SERVICIOS	53.81	21.16
Total	100.00	*92.44

\* El resto, hasta el 100 por cien corresponde a la federación de jubilados

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA IV Trimestre de 1986 y datos Confederales de CC.OO.

La estructura de la distribución afiliativa con respecto a 1982 ha variado poco, las pérdidas en el sector servicios y agricultura se compensan por el aumento del sector industrial lo que, al contrario que UGT, se traduce en un mayor alejamiento con respecto a la estructura sectorial de los asalariados, en constante terciarización.

En 1988, y según la investigación del CIS, del total del 16.5 de tasa de afiliación, a CC.OO le corresponde el 36.7 por cien, es decir; alrededor de 477.000 afiliados. Como ya observamos en la evolución afiliativa de UGT, tal estudio sobrerrepresenta la afiliación sindical, probablemente debido al error muestral propio de esta clase de investigaciones. Quizás el aumento de casi 100.000 afiliados sea exagerado, de lo que no cabe duda es del repunte de la afiliación a CC.OO a partir de este año.

Los siguientes datos disponibles de parte de la Confederación corresponden a 1989 y 1990. En el primero de los casos, sólo existen cifras relativas a la desagregación por federaciones, mientras que en 1990 se disponen de datos desagregados por sectores y territorios. Las cifras aportadas por el sindicato muestran una más que notable subida de los afiliados. Nuevamente dichos datos están sobrevalorados, a pesar del incremento afiliativo iniciado en 1987-88. La distribución de los datos se muestra en la siguiente tabla:

## AFILIACION A CC.OO POR FEDERACIONES.(1989). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades Diversas	28.347	2.84
Alimentación	49.322	4.95
Banca y Ahorro	19.142	1.92
Campo	28.336	2.84
Comercio	22.814	2.29
Construcción- Madera	97.115	9.75
Energía	13.705	1.37
Enseñanza	23.500	2.36
Espectáculo	2.758	0.27
Hostelería	25.985	2.60
Metal	231.919	23.29
Minería	26.874	2.69
Papel, Artes G. y MM.CC.	21.395	2.14
Pensionistas y Jubilados	83.495	8.38
Químicas	49.646	4.98
Sanidad	33.400	3.35
Seguros	2.592	0.26
Trabaj. Admón. Pública	45.800	4.60
Textil- Piel	62.095	6.23

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Ttes. Comunic., Mar y SLMM	109.000	10.94
Parados	18.500	1.85
TOTAL	995.740 (500.000)	100.00

\* Según propia estimación

\* Fuente: Datos de la Confederación de CC.OO y elaboración propia.

A todas luces, y aun reconociendo una recuperación de los niveles de afiliación, la cifra de casi un millón de afiliados parece razonablemente alejada de la realidad. Partiendo del supuesto de la doble contabilidad, 500.000 afiliados como dato aproximativo es una estimación más sensata, de acuerdo a los resultados de la investigación del CIS. Hay que tener en cuenta que para 1.989 la Confederación reconoce tener un control muy considerable sobre la relación afiliados-cotizantes. Si como he dicho, las cifras aportadas por el CIS se muestran algo sobreestimadas, el medio millón de afiliados propuesto para 1989 reconoce el crecimiento paulatino de la afiliación.

En cuanto a la evolución de la afiliación por sectores de actividad, 1.989 es el punto de inflexión por el cual CC.OO acusa una notable transformación en la composición de su afiliación. La industria, la construcción y la agricultura pierden considerable importancia dentro de la Confederación a favor de un notable crecimiento de la participación de los servicios (10 puntos porcentuales), y en concreto un muy significativo incremento en la federación de Administración Pública. Parte de estas pérdidas son atribuibles también al crecimiento -más de dos puntos porcentuales-, de los jubilados y pensionistas (8.38% en 1989) y a la

creación de la federación de parados, que acumula casi el 2 por cien del total de la afiliación.



**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y LA AFILIACION A CC.OO SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 1.989.**

SECTOR	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	5.07	2.84
INDUSTRIA	28.60	44.28
CONSTRUCCION	10.22	9.75
SERVICIOS	56.10	32.80
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	<b>*89.67</b>

\* El resto hasta el 100 por cien corresponde a las federaciones de jubilados y parados

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA II Semestre de 1.989 y datos Confederales de CC.OO.

En relación a los asalariados, sin embargo, CC OO se sitúa aun en un patrón clásico de afiliación, y a pesar de la transformación, continúa caracterizado por una sobrerrepresentación en los sectores tradicionales -a excepción de la agricultura donde la sindicación ha sido siempre baja-, y un representación por debajo de la media nacional en los servicios.

Las cifras sindicales para 1.990 dan un número de afiliados de 998.615. Podemos realizar la traslación inmediata a las cifras reales; teniendo en cuenta la doble contabilidad por federaciones y territorios, la afiliación estimada vuelve a ser para este año de alrededor de 500.000 afiliados-cotizantes. Las tablas con la distribución por regiones y sectores muestran la distribución:

## AFILIACION A CC.OO POR CC.AA.(1990). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	145.300	14.55
Aragón	25.320	2.53
Asturias	84.700	8.48
Baleares	27.250	2.72
Canarias	28.800	2.88
Cantabria	23.064	2.30
Castilla-León	41.800	4.18
Castilla-La Mancha	41.160	4.12
Cataluña	155.280	15.54
Extremadura	14.200	1.42
Galicia	34.400	3.44
Madrid	154.100	15.43
Murcia	29.400	2.94
Pais Valenciano	136.976	13.71
Pais Vasco *	52.850	5.29
La Rioja	3.525	0.35
Ceuta	260	0.02
Melilla	200	0.02
TOTAL	998.615	100.00

\* El País Vasco incluye los datos de Navarra

\*\* Fuente: Datos de la Confederación de CC.OO y elaboración propia.

En lo referente a la distribución territorial, el paso de los años no ha afectado sustancialmente a la composición de la afiliación a CC.OO. De nuevo, y como ya sucediera en años anteriores, Andalucía, Cataluña, Madrid y el País Valenciano reúnen casi el sesenta por cien ( 59,23%) de la afiliación total en el país. Tal estabilidad da cuenta del escaso éxito o de la falta de interés por promover la afiliación en otras áreas tradicionalmente más alejadas de la influencia sindical. La distribución territorial de CC.OO, en términos de su estabilidad, es también resultado de la composición mayoritariamente industrial.

## AFILIACION A CC.OO POR FEDERACIONES.(1990). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades Diversas	28.426	2.84
Alimentación	49.460	4.95
Banca y Ahorro	19.196	1.91
Campo	28.415	2.84
Comercio	22.879	2.29
Construcción- Madera	97.387	9.75
Energía	13.743	1.37
Enseñanza	23.566	2.36
Espectáculo	2.766	0.27
Hostelería	26.058	2.60
Metal	232.655	23.29
Minería	26.949	2.69
Papel, Artes G. y MM.CC.	21.455	2.14
Pensionistas y Jubilados	83.729	8.38
Químicas	49.785	4.98
Sanidad	33.493	3.35
Seguros	2.599	0.26
Trabajadores Admón. Pública	45.928	4.60
Textil- Piel	62.269	6.23

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Ttes, Comunic., Mar y SLMM	109.305	10.94
Parados	18.552	1.85
TOTAL	998.615 (500.000)	100.00

(1). Según propia estimación

\* Fuente: Datos de la Confederación de CC.OO y elaboración propia.

En 1991, la encuesta citada sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de clase" da un porcentaje de afiliación a CC.OO del 5 por cien de afiliación de los asalariados ocupados; trasladado a datos de la EPA, el absoluto resulta en 471.000 miembros, que descontando jubilados y parados de los 500.000 de 1990, resulta en una cifra perfectamente ajustada a la estimación que he realizado para años anteriores.

Una vez expuestas las cifras de afiliación año por año propongo, a manera de recapitulación, la evolución de la tasa de afiliación (densidad sindical) de CC.OO a lo largo del período 1978-1991.

**AFILIADOS Y DENSIDAD SINDICAL DE CC.OO. 1978-1991.**

AÑOS	AFILIADOS	DENSIDAD SINDICAL
1978(1)	937.727	31.1
1980(2)	445.316	16.3
Media 1981-84(3)	400.000	5.2
1986(4)	400.000	5.1
1988(5)	477.000	5.9
1989(6)	447.000	4.9
1990(7)	448.000	4.8
1991(8)	471.000	5.0

• Fuentes:

(1). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los obreros industriales (base de comparación: asalariados industriales ocupados). Año 1978.

• FUENTES: EASI-1978 y EPA II Trimestre 1978.

(2). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los obreros industriales (base de comparación: asalariados industriales ocupados). Año 1980.

• FUENTES: EASI-1980 y EPA IV Trimestre 1980.

(3). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Media del periodo 1981-1984.

• FUENTES: Datos de la Confederación y media de las EPAs IV Trimestre 1981-84.

(4). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1986.

• FUENTES: Datos de SIGMA-DOS y EPA IV Trimestre 1986.

(5). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1988.

• FUENTES: CIS y EPA IV Trimestre 1988.

(6). Absolutos y Tasa de afiliación estimada a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1989.

• FUENTES: Datos de la Confederación y EPA IV Trimestre 1989.

(7). Absolutos y Tasa de afiliación estimada a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1990.

• FUENTES: Datos de la Confederación y EPA IV Trimestre 1990.

(8). Absolutos y Tasa de afiliación a CC.OO de los trabajadores asalariados (base de comparación: asalariados ocupados). Año 1991.

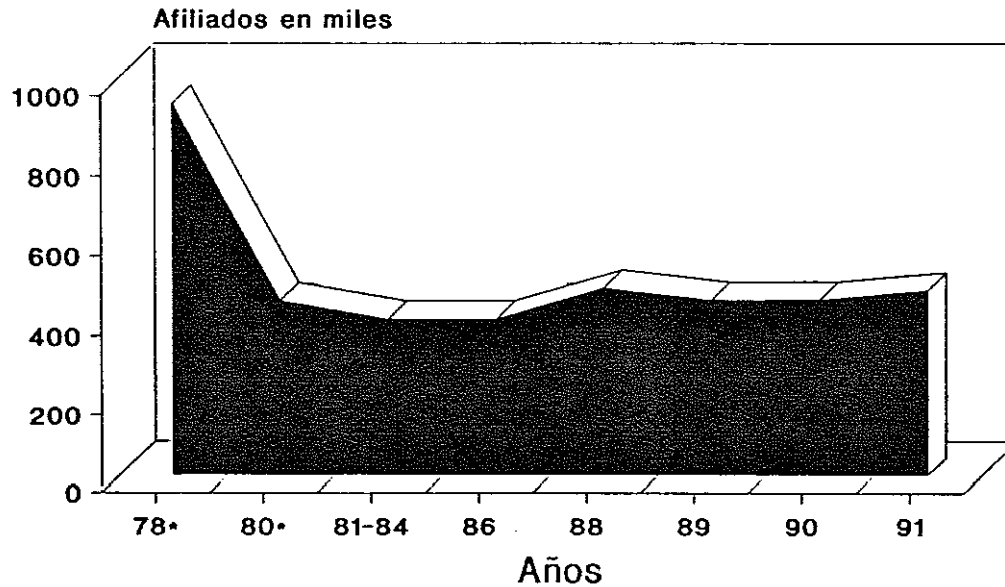
• FUENTES: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" y EPA IV Trimestre 1991.

Después de la caída de la afiliación alrededor del principio de los años ochenta, no será hasta 1988 cuando CC.OO recupere sus niveles de afiliación. A partir de ese año, la afiliación, tanto en términos absolutos como relativos, se va mantener constante con ligeras variaciones. La evolución a lo largo de estos quince años es, a pesar de los resultados similares en la actualidad, bastante diferente entre los dos sindicatos mayoritarios. La ventaja de partida que supuso la presencia e implantación de CC.OO en la transición, va a beneficiar a este sindicato puesto que, a pesar de las fuertes pérdidas entre 1979 y 1984, mantendrá un nivel de afiliación aceptable. Salvo la recuperación de 1988, éste se ha mantenido con oscilaciones crecientes y decrecientes muy poco significativas. UGT, en cambio, construye su afiliación desde casi cero, de ahí que también iniciara antes la recuperación en sus cifras de afiliación (tenía menos afiliados) y que la progresión haya sido constante. Diferentes puntos de partida para similar resultado al final de estos años.



Graf 5.3

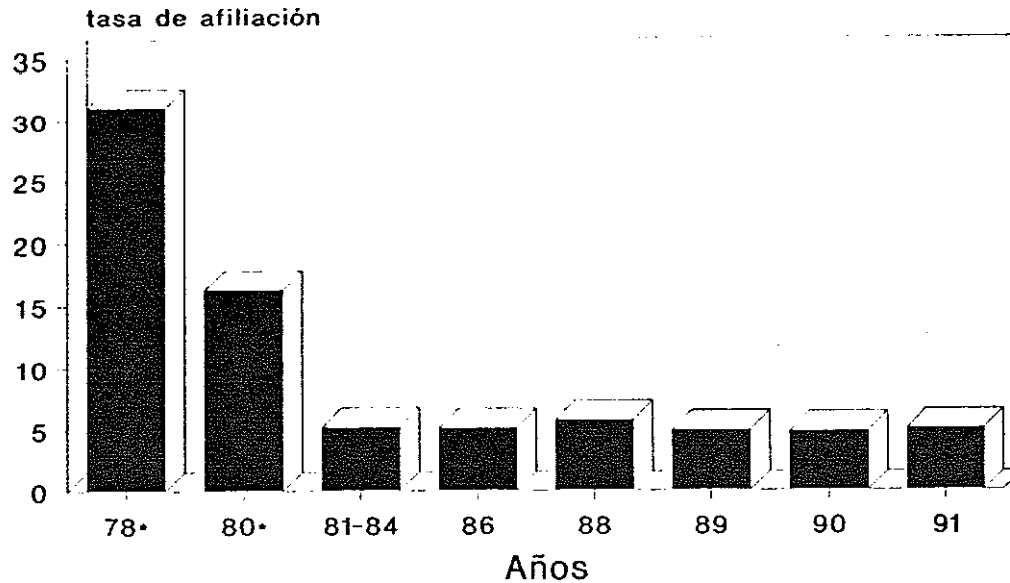
EVOLUCION DE LA AFILIACION A CCOO 1978-91. Serie reconstruida



\* La afiliación corresponde solo a obreros industriales

Graf 5.4

## EVOLUCION DE LA TASA DE AFILIACION A CCOO 1978-91



\* La afiliación corresponde solo a obreros industriales

Al igual que hice para UGT, a continuación se presenta una tabla con la evolución de la distribución de la afiliación por federaciones sectoriales. Ello tiene el objeto de analizar comparativamente el desarrollo de la implantación del sindicato en las distintas ramas de actividad, así como su grado de "modernización" o adaptación a las transformaciones del sistema productivo.

**EVOLUCION DE LA PARTICIPACION DE LAS FEDERACIONES EN EL TOTAL DE LA AFILIACION.  
PERIODO 1983-1989.**

FEDERACIONES	1983	1986	1989	VARIACION
Actividades diversas	3.54	3.41	2.84	- 0.70
Alimentación	5.63	5.60	4.95	- 0.68
Banca y Ahorro	2.20	2.05	1.92	- 0.28
Campo	3.62	3.93	2.84	- 0.78
Comercio	2.13	2.21	2.29	+ 0.16
Construcción y Madera	12.79	13.95	9.75	- 3.04
Energía	1.40	1.48	1.37	- 0.03
Enseñanza	0.65	0.69	2.36	+ 1.71
Espectáculo	0.23	0.22	0.27	+ 0.04
Hostelería	2.38	2.40	2.60	+ 0.22
Metal	27.79	27.10	23.29	- 4.50
Minería	4.10	3.97	2.69	- 1.41
Papel, Artes Gráf.MMCC	2.30	2.34	2.14	- 0.16
Pensionistas y Jubilados	6.02	6.07	8.38	+ 2.36
Químicas	5.25	5.16	4.98	- 0.27
Sanidad	1.35	1.24	3.35	+ 2.00
Seguros	0.31	0.31	0.26	- 0.05
Trabaj. Admón. Pública	1.74	--	4.60	+ 2.86
Textil Y Piel	6.73	6.81	6.23	- 0.50

FEDERACIONES	1983	1986	1989	VARIACION
Ttes.Comunicac, Mar,SLM	9.60	9.57	10.94	+ 1.34

\* Fuentes: Datos de la Confederación y elaboración propia.

En términos generales, la primera conclusión con respecto a la evolución de la distribución de la afiliación en CC OO es la relativa estabilidad de esta en cuanto a su repartición por federaciones. En este sentido, el proceso en esta central sindical va por detrás de la realidad productiva del país.

Los sectores denominados tradicionales, descienden su participación en el conjunto de las federaciones. Salvo Metal (-4.5), Construcción (-3.0) y Minería (-1.4), el resto de los descensos han sido suaves. Han sido precisamente los pilares de la representación de este sindicato: metal y construcción, los que más significativamente han reducido su participación en el total de los sectores, probablemente vía desempleo y reestructuración industrial. Por el contrario, y a costa de estos descensos, los sectores más beneficiados han sido típicamente del sector terciario o servicios, y más concretamente aquellos directamente relacionados con el sector público de la economía: Administración Pública (+ 2.8), Sanidad (+ 2.0), Enseñanza (+ 1.7) y Transportes y Comunicaciones (+ 1.3). Estos movimientos dan cuenta de la evolución de CC.OO hacia una representación, aunque no centrada ni mayoritaria en los servicios, sí más diversificada que hace unos años. La explicación puede deberse a factores de políticas de promoción y penetración del sindicato en los sectores señalados, pero también ha de ser atribuido a la propia evolución de la población ocupada, y en concreto a la reestructuración del sector industrial. Prueba de este hecho es el aumento significativo de la importancia de la federación de jubilados y pensionistas que crece en este período en 2.3 puntos porcentuales.

### 5.2.3.- EL RESTO DE LOS SINDICATOS.

Hemos tenido ocasión de analizar las dificultades encontradas para el hallazgo de las cifras de afiliación en los sindicatos mayoritarios. A la hora de aproximarnos a los datos del resto de las centrales sindicales de nuestro país, los problemas son del mismo orden, pero además, encontramos un problema añadido. Para estos sindicatos no es posible, en la mayoría de los casos, la contrastación con los resultados de las encuestas que he venido manejando como fuente alternativa de hallazgo de las cifras de afiliación, y esto es así porque generalmente el universo muestral de las encuestas no es lo suficientemente grande como para hacer extrapolaciones sin riesgo de error apreciable. Mientras el universo es representativo -caso de los sindicatos mayoritarios-, la extrapolación es posible. Sin embargo, con tasas de afiliación bajas o muy bajas, el conjunto de la población encuestada afiliada al resto de los sindicatos se reduce tanto que, en muchas ocasiones, resulta imprudente la generalización. De ahí que, asumiendo una postura de máxima cautela, sólo utilice datos relativos a estas investigaciones cuando haya probadas razones para afirmar unos resultados significativos.

En lo que atañe a la tasa de afiliación en la actualidad, la fuente más apropiada la encontramos de nuevo en la encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991) anteriormente citada. El tamaño reducido de las bases de comparación en cuanto a afiliación, no ha permitido hacer discriminación entre los sindicatos minoritarios. Además de UGT y CC.OO, la encuesta recoge en otra categoría: "resto" la afiliación a todos los demás sindicatos. La tasa de afiliación general de esta categoría se sitúa en el 4.2 de los asalariados ocupados; alrededor de 400.000 afiliados a todo el conglomerado constituido por los sindicatos independientes, de nacionalidad profesionales y sindicatos de empresa. Esta cifra es bastante coherente con los resultados de la encuesta del CIS, tal estudio

agrupaba a los sindicatos -exceptuando USO y CGT-, en una sola categoría, con el resultado de 292.000 afiliados en 1988. Si admitimos, como en el caso de los sindicatos mayoritarios, cierta recuperación de la afiliación sindical durante los últimos tres años, la cifra de 400.000, aun siendo prudentes con el margen de error de los estudios muestrales, se muestra bastante razonable. Conviene tener en cuenta que tal número recoge un sinfín de organizaciones, las más de las veces dispersas y de pequeño tamaño, pero que, acumuladas bajo una sola categoría, bien pueden representar en total una cifra similar a la de cada uno de los sindicatos mayoritarios.

Como muestra a la implantación del resto de las centrales sindicales, propongo una relación, no exhaustiva, de afiliación declarada en algunos de los sindicatos comprendidos en esta categoría. Dicho análisis quiere servir de aproximación a la desagregación de la afiliación del conglomerado "Resto".

### **5.2.3.1.- Unión Sindical Obrera (USO)**

Si bien en los comienzos de la transición democrática USO pretendía erigirse como la tercera fuerza sindical, el descenso de afiliación, la división interna en esta central y la promoción legal de los sindicatos mayoritarios, han sido factores explicativos del fracaso de USO en lograr una posición de fuerza en el mapa sindical español. Aunque ha conservado un papel en el sindicalismo de nuestros días, su implantación y afiliación dista de ser considerada como una amenaza potencial a la presencia de CC.OO y UGT.

Dicha central sindical afirma la veracidad de las cifras de afiliación aportadas por su Confederación desde 1.986, fecha de su cuarto Congreso Confederal. En éste, se propone comenzar desde cero la contabilidad de sus afiliados, teniendo como patrón la consideración de un afiliado igual a un cotizante. Esta depuración de las series se vio apoyada por la implementación de un sistema informático que hacía posible la actualización permanente de la cifra de afiliados.

Hasta 1986, entonces, habrá que tomar con cautela las cifras de afiliación a USO, puesto que independientemente de la posible exageración de las cifras, estas no distinguirán la relación afiliado-cotizante.

En 1978, los datos de afiliación aportados por la Confederación, arrojan un censo de 556.060 miembros distribuidos por territorios y federaciones de la siguiente forma:



## AFILIACION A USO POR CC.AA.(1978). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	85.906	15.45
Aragón	21.211	3.81
Asturias	23.240	4.18
Baleares	5.612	1.01
Canarias	11.100	2.00
Cantabria	9.351	1.68
Castilla-León	25.145	4.52
Cataluña	95.330	17.14
Centro	67.354	12.11
Extremadura	7.248	1.30
Galicia	26.343	4.74
Murcia	25.268	4.54
País Valenciano	98.612	17.73
País Vasco	54.340	9.77
TOTAL	556.060	100.00

\* Fuente: Datos de la Confederación de USO.

## AFILIACION A USO POR FEDERACIONES.(1978). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Actividades Diversas	24.250	4.36
Alimentación-Hostelería	60.295	10.84
Banca y Ahorro	19.237	3.46
Campo y Ganadería	11.408	2.05
Comercio	15.431	2.78
Constr. Vidrio, Cerámica	56.069	10.08
Correos y Telégrafos	2.753	0.50
Energía	19.373	3.48
Enseñanza	4.290	0.77
Madera y Corcho	21.322	3.83
Metales	154.890	27.85
Minería	5.512	0.99
Papel, Prensa, Artes Gráf.	22.027	3.96
Piel	14.398	2.59
Químicas	30.927	5.56
Sanidad	19.080	3.43
Seguros	1.856	0.33
Telecomunicación	3.787	0.68
Textil	42.745	7.69

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Transportes	15.599	2.81
Trabaj. Admón Pública	8.054	1.45
Trabajadores del Mar	2.753	0.50
TOTAL	556.060	100.00

\* Fuente: Datos de la Confederación de USO.

Las cifras dan idea de una distribución típica o modelo de los sindicatos españoles; concentración en aquellas regiones donde más se concentra la población ocupada y preeminencia de algunos sectores que acumulan la mayor parte de la afiliación. La distribución territorial se corresponde con la estructura de la población ocupada según regiones. Esta correspondencia no se cumple en el caso de los sectores, donde la penetración y tradición sindicales provocan una distribución que sobrerrepresenta algunos sectores mientras representa por debajo de la media otros, de acuerdo a un tipo de representación con fuerte implantación en el sector industrial y la construcción.

De acuerdo con la EASI-1978, la proporción de obreros industriales afiliados a USO era en 1978 del 3.1 por cien. Trasladado a los asalariados industriales de 1978, USO contaría con 93.471 obreros industriales afiliados. Si, por extrapolación, convenimos en que la afiliación de las ramas de industria en USO representaban alrededor del 65 por cien de la afiliación total -unos 360.000 afiliados según la Confederación-, y aun añadiendo a los 93.471 los posibles afiliados técnicos y empleados del sector industrial, la cifra aportada por USO parece a todas luces exagerada.

De 1978 a 1986 los únicos datos disponibles vuelven a ser la segunda y tercera oleadas de la EASI. Para 1980, la afiliación a USO de los obreros industriales era del 0.8 por cien, aproximadamente 22.000 afiliados. En 1984, la tasa de afiliación era del 0.6 %, lo que resultaba en alrededor de 14.000 obreros industriales miembros de USO.

Los resultados de las EASIs se muestran bastante razonables si atendemos a la cifra de afiliación aportada por la Confederación en su IV Congreso, celebrado en 1986; 30.535 afiliados. Dado que las EASIs sólo cubrían los principales sectores industriales, y que es a mediados de los años 80 cuando normalmente se invierte la tendencia, comenzando a crecer la afiliación en el sector servicios, la cifra de treinta mil afiliados-cotizantes puede tomarse como cifra real. La investigación realizada por SIGMA-DOS en ese mismo año, 1986, arroja una cifra de 70.195 afiliados a este sindicato. Aun reconociendo la sobreestimación derivada de las características de la muestra: realizada a asalariados ocupados en establecimientos de más de seis trabajadores, el dato parece exagerado. Esto muestra el problema al que hacía referencia líneas arriba a propósito de la precaución necesaria para extrapolar resultados muestrales cuando la base de comparación es pequeña. En este caso, y puesto que la cifra menor corresponde a la Confederación, todo apunta a considerar la afiliación en 1986 en 30.000 afiliados-cotizantes.

La investigación realizada por el CIS en 1988 dobla el número de entrevistados con respecto a la investigación de SIGMA-DOS. El nivel de confianza, por tanto, será mayor en este encuesta. Según los resultados de la misma, a USO le corresponderían 35.000 afiliados, cifra bastante sensata si aceptamos la referencia de los miembros reales en 1986. Se habría producido un incremento en la afiliación, cuestión por otra parte bastante plausible ya que es a partir de este año precisamente, cuando la Confederación de USO realiza una campaña de promoción

y extensión de la afiliación. La siguiente cita es muy ilustrativa sobre este aspecto:

*" Sin lugar a dudas el IV fue un gran Congreso; estableció bien en el nivel teórico y programático nuestra apuesta por desarrollar una USO basada en la afiliación, la organización y la participación de los trabajadores, como opción más coherente con nuestro proyecto sindical" (Del discurso de apertura del Secretario General de la USO al V Congreso Confederal, 1991:71).*

En 1991, la cifra de afiliados a USO es de 64.178 miembros, que suponen un 0.6 por cien del total de los asalariados ocupados. Se distribuyen por federaciones de la siguiente forma:

**AFILIACION A USO POR FEDERACIONES.(1991). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS**

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Artes Gráf.y Comunicac.	1.090	1.70
Agricult.Aliment.Ind.	5.047	7.86
Hostelería y Ocio	3.323	5.18
Banca, Seguros y Servic.	395	0.62
Enseñanza	5.874	9.15
Transporte y Comunicac.	5.893	9.18
Construcción y Madera	2.783	4.34
Metal	10.890	16.97
Textil y Piel	2.340	3.65
Minería	2.601	4.05
Químicas y Energía	4.978	7.76
Trabaj. de la Salud	2.580	4.02

FEDERACIONES	AFILIADOS	%
Serv. Públicos y Admón.	3.830	5.97
Comercio y Seguros	2.505	3.90
Vigilancia y Seguridad	2.628	4.09
Jubilados y Pensionistas	7.421	11.56
<b>TOTAL</b>	<b>64.178</b>	<b>100.00</b>

\* Fuente: Datos Confederales de USO y elaboración propia.

A primera vista los datos nos ofrecen una conclusión: la mayor presencia de la central sindical en el sector servicios. La propia distribución de las federaciones otorga más importancia, o al menos desagrega con más detalle, las federaciones correspondientes al sector servicios. Para conseguir una idea más visible, presento el cuadro comparativo de la distribución de la afiliación en USO y la distribución de los asalariados según rama de actividad:

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS Y DE LA AFILIACION A USO SEGUN  
SECTOR DE ACTIVIDAD, AÑO 1.991.**

SECTOR	ASALARIADOS OCUPADOS	AFILIADOS
AGRICULTURA	4.64	*7.86
INDUSTRIA	29.89	34.15
CONSTRUCCION	10.70	4.34
SERVICIOS	57.77	42.11

\* La federación de agricultura en USO incluye también alimentación.

\*\* Fuente: Elaboración propia sobre los datos de la EPA IV Trimestre 1.991 y datos Confederales de USO.

Existe cierta especialización de esta central sindical en el sector servicios, y dentro de éste especialmente al capítulo que se denominaría servicios a personas, como demuestra la alta participación de las Federaciones de Enseñanza (9.1%), Transportes y Comunicaciones (9.18%), Administración (5.97%), Sanidad (4.02%) y Vigilancia y Seguridad (4.09%).

Aun así, y siguiendo la pauta del modelo tradicional la federación del Metal continúa siendo la más importante dentro del conjunto de la afiliación (16.9%). La alta participación de los jubilados (11.4%) muestra probablemente los antiguos activos del sector industrial que, según los resultados, no están siendo renovados al mismo ritmo de crecimiento que en el sector servicios.

Nuevamente la explicación recae en factores de la oferta y la demanda. Como tendremos ocasión de analizar en detalle en el próximo capítulo, factores organizacionales de la institución junto al grado de promoción de la afiliación tendrán una importancia considerable en el éxito afiliativo. Prueba de este argumento es que la única Federación de USO constituida a nivel estatal durante el período 86-91 ha sido precisamente la federación de Enseñanza, una de las más activas y con mejores resultados en cuanto a afiliación.

Por el lado de la demanda, o las actitudes de los trabajadores, hay que prestar especial importancia al desarrollo afiliativo en el sector servicios, y más concretamente dentro de éste, a los trabajadores del sector público y la Administración. Si observamos los crecimientos afiliativos y los comparamos con la creciente importancia de estos dentro del conjunto de los asalariados, es fácil



imaginar que este colectivo se muestra como de gran potencial para el futuro de la implantación sindical.

En otro orden de cosas, el relativo éxito de USO entre los trabajadores de servicios y sector público, junto a su moderación e independencia política explican en parte una posible unión o colaboración con los llamados sindicatos independientes o profesionales, y más en concreto lo que parece la opción más plausible; la fusión con CSI-CSIF.

Según datos de la Confederación, la afiliación femenina a USO se sitúa en torno al 27 por cien, alta en relación al resto de los sindicatos. No obstante, la gran parte de las afiliadas se concentran en sectores tradicionalmente femeninos: Textil, Artes Gráficas y Alimentación. No existen datos de distribución de la afiliación por grupos de edad.

#### **5.2.3.2.- La Confederación General del Trabajo (CGT)**

La fuerte caída de la afiliación después de la explosión de afiliación de los primeros años de la transición se ha visto agravada en el caso del sindicato anarquista por las tensiones y división interna de la que ha sido objeto este sindicato. En 1978, la Confederación aportaba la cifra de 300.900 afiliados distribuidos por territorios como sigue:

**AFILIACION A CNT POR CC.AA.(1978). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS**

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Cataluña	196.000	65.14
País Valenciano	38.000	12.63
Andalucía	22.000	7.31
Murcia	6.000	1.99
Centro	18.000	5.98
Cantabria	2.000	0.66
Asturias	8.000	2.66
Galicia	2.000	0.66
Extremadura	1.500	0.50
Canarias	2.000	0.66
La Rioja	800	0.27
País Vasco	2.000	0.66
Aragón	2.000	0.66
Baleares	800	0.20
TOTAL	300.900	100.00

\* Fuente: Datos Confederales de la CNT.

Cataluña, tradicional bastión del sindicato anarquista recupera en los primeros años de la democracia el protagonismo dentro de la central sindical -con más del 65 por

cien de la afiliación total-. El resto de las regiones, a mucha distancia, se reparten el resto de los afiliados.

En la EASI-78, los resultados para la entonces todavía CNT fueron del 3.1 de la afiliación total de los obreros industriales; o lo que es lo mismo, 42.213 obreros industriales afiliados. Con las precisiones comentadas para el resto de los sindicatos, añadiendo empleados y técnicos además de los afiliados del sector servicios, no parece probable que pudiera llegarse a la cifra de 300.000 miembros, ya que sería de esperar, como ha sido tónica general en todas las centrales sindicales, que sus efectivos en este período se concentraran en el sector industrial. La estimación, pues, no sobrepasaría la cifra aproximada de 75.000 afiliados.

En el año 1979, durante el V Congreso de la Organización, se produce la ruptura en las dos facciones que más tarde constituirían dos sindicatos distintos: la CNT o facción histórica, y la CGT o facción renovada.

Para 1984, la tercera oleada de la EASI, da como resultado la práctica desaparición del mapa sindical del sindicato anarquista; alrededor de 5.000 afiliados entre los obreros industriales. En 1988, la encuesta del CIS situaba los afiliados de la CGT en torno a los 16.000. El mismo año la Confederación afirmaba tener 50.000 afiliados y 38.000 cotizaciones mensuales de media. Parece que en este caso, al igual que el resto de los sindicatos, esta cifra podría responder al doble de la real, bastante parecida a los resultados de la encuesta del CIS.

Según la CGT, las federaciones con mayor presencia afiliativa son Banca y Ahorro, Metal, Correos, Enseñanza, Administración Pública, Telefónica, Sanidad, Seguros, RENFE, y Textil.

La distribución por territorios atiende a la siguiente repartición:

## AFILIACION A CGT POR CC.AA.(1989). DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

COMUNIDADES AUTONOMAS	AFILIADOS	%
Andalucía	6.500	12.52
Aragón	1.500	2.89
Asturias	1.500	2.89
Canarias	500	0.96
Cantabria	500	0.96
Castilla La Mancha	300	0.58
Castilla y León	2.000	3.85
Cataluña	14.500	27.94
Emigración	500	0.96
Galicia	1.000	1.93
País Valenciano	13.000	25.05
País Vasco	4.000	7.71
TOTAL	51.900 (20.000)	100.00

11: Según estimación propia

\* Fuente: Datos de la Confederación y elaboración propia.

Dos Comunidades Autónomas; Valencia y Cataluña agrupan más de la mitad de la afiliación a la CGT, lo que como es obvio resulta en una apreciable concentración de sus miembros y por el contrario, la escasa presencia y organización en el resto

de la geografía. No existen datos de afiliación más actualizados ni, como cabía esperar, ningún tipo de desagregación por sexo o edad.

### **5.2.3.3.- Convergencia Intersindical Galega (CIG).**

Las únicas cifras disponibles son las aportadas por la Confederación, y estas referidas únicamente al período 90-91. Habrá entonces que tomar con reserva los datos de afiliación, en la presunción de que esta central sindical no escapa a la usual exageración de las cifras.

Asimismo, datos desagregados por federaciones y territorios únicamente se disponen de la INTG, ya que la otra facción del sindicato gallego; la CXTG, no hace público sus datos de afiliación. Según fuentes del sindicato, la afiliación se aproxima a la de INTG.

Los datos disponibles, correspondientes al promedio de cuotas recaudadas desde agosto de 1990 a julio de 1991 son de 19.876 afiliados, repartidos según federaciones y territorios de la siguiente forma:

**AFILIACION A INTG POR TERRITORIOS**  
 ( media de cotizaciones del período 90-91)

TERRITORIOS	COTIZANTES	%
Carballo	290,36	1.46
CEE	462,89	2.33
La Coruña	2.296,38	11.55
Ferrol	3.159,39	15.90
Lugo	757,48	3.81
Monforte	359,38	1.81
Morrazo	68,72	0.35
Orense	2.275,41	11.45
Pontevedra	2.704,04	13.60
Rivera	696,81	3.51
Salnes	979,46	4.93
Santiago	1.123,48	5.65
Vigo	3.894,71	19.60
Vivero	745,20	3.75
<b>TOTAL</b>	<b>19.875,61</b> (10.000)	<b>100.00</b>

(\*) Según estimación propia

\* Fuente: Datos de INTG y elaboración propia.



**AFILIACION A INTG POR FEDERACIONES. DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS**

( media de cotizantes del período 90-91 )

FEDERACIONES	COTIZANTES	%
Administración Pública	1.508,62	7.54
Alimentación	1.347,86	6.74
Banca	405,87	2.03
Comercio	1.996,72	9.98
Construcción	3.277,88	16.39
Energía	1.699,03	8.50
Enseñanza	2.337,55	11.69
Mar	1.532,61	7.66
Metal	3.840,23	19.20
Sanidad	610,10	3.05
Textil	452,42	2.26
Transporte	746,68	3.73
Pensionistas	244,14	1.22
<b>TOTAL</b>	<b>19.999,71</b> (10.000)	<b>100.00</b>

( 1 ): Según estimación propia

\* Fuente: Elaboración propia según datos de INTG.

La afiliación a INTG por federaciones está bastante repartida entre las distintas ramas de la producción, participando el sindicato tanto en federaciones de industria: Metal (19.2%); Energía (8.5%); Construcción (16.3%), como de servicios: Enseñanza (11.6%), Comercio (9.98%) y Administración Pública (7.5%).

El supuesto de afiliación para CXTG es similar a la de INTG, por tanto, estimo una afiliación total a la CIG, toda vez que se ha puesto en marcha el proceso de reunificación, de alrededor de 30.000 afiliados.

#### 5.2.3.4.- Eusko Langilleen Alkartasuna - Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV).

El caso de ELA-STV es aun más complicado por cuanto la Confederación no aporta ningún dato referido a la afiliación. Disponemos no obstante, de una investigación llevada a cabo en el País Vasco sobre sindicalismo en esta Comunidad: (Kaiero Uría, 1991). La encuesta se realizó en 1982, con lo que los datos se han quedado un poco desfasados. Al ser, sin embargo, la única fuente disponible tendremos que tomarla como referencia para indagar en la tasa de afiliación de esta central sindical.

Los resultados de la encuesta otorgan una tasa de afiliación sindical entre los asalariados ocupados del País Vasco (excluyendo a los funcionarios públicos y miembros de cooperativas) del 32.6 por cien. De esta tasa a ELA-STV le corresponde el 11.8 por cien sobre el total de los asalariados ocupados de la Comunidad Autónoma; lo que significa algo más de 60.000 afiliados, el 36.1 % del total de los afiliados.

Al no aportar la Confederación datos de afiliación, no podemos saber cómo se distribuyen sus miembros por federaciones y territorios. A través del estudio mencionado, se conoce que la edad media del afiliado a ELA-STV es de 37 años, mayoritariamente nacido en Euskadi, con mayor nivel de estudios que la media de afiliados al resto de los sindicatos y políticamente cercanos al nacionalismo moderado.

La eficaz organización de este sindicato, su concepción instrumental con dotación de servicios para sus miembros -junto con USO son las únicas dos centrales que disponen de Caja de Solidaridad-, y el anclaje con el sentimiento nacionalista vasco

de carácter no radical, hacen pensar que en los últimos años, y de acuerdo con la relativa recuperación de la afiliación a partir de 1988 que ha sido observada en el resto de los sindicatos, ELA-STV habrá aumentado su cuota de implantación en el País Vasco, estimando con prudencia alrededor de los 80.000 afiliados.

### **5.2.3.5.- Los Sindicatos Profesionales e Independientes**

Bajo esta denominación, se agrupan un amplio helenco de sindicatos, cuyo común denominador es la defensa de un grupo específico de trabajadores y la independencia de los partidos políticos.

Como tónica general, este tipo de sindicatos se ha desarrollado en el sector público, ya sea la Administración o las grandes empresas públicas. Como segunda característica, suelen agrupar colectivos definidos por un alto grado de cualificación, bien a través de las credenciales profesionales, bien mediante la cualificación y la experiencia en el oficio.

Al estar muy localizados sectorialmente, y no conformar ninguna organización de orden superior, puede suponerse que la dispersión es la mayor desventaja a la hora de intentar conocer sus cifras de afiliación. De otro lado, el problema comentado para los sindicatos minoritarios y de nacionalidad, referente al riesgo de las encuestas, se hace extensivo, más si cabe, a ese clase de organizaciones, dispersas y a menudo de pequeño tamaño.

Para mostrar una idea tentativa en términos cuantitativos de la afiliación que reúnen, a continuación se exponen las cifras de implantación sindical de algunas de estas organizaciones. Los datos provienen siempre de las propias confederaciones, como quiera que no hay posibilidad de contrastación por medio alguno, habrá que tomar con cautela las cifras reseñadas. Probablemente las desviaciones entre la cifra oficial y la real se deban a exageraciones más o menos infladas por parte de las centrales, ya que el problema de la confusión entre afiliado y cotizante es en este tipo de sindicatos muy poco significativo; su tamaño y los servicios que acompañan a la cuota, logran un grado casi total de identificación entre

cotizaciones y número de afiliados. De otra parte, y salvo los independientes como CSI-CSIF, los sindicatos profesionales están concentrados en una sola rama, profesión u oficio, por lo que la doble contabilidad de las cifras no se produce por mor de sus estructuras organizativas.

- **CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS. CSI-CSIF:**  
Cifra aportada por la Confederación para 1.988: 80.000 afiliados.  
Cifra estimada: 60.000 afiliados en 1.991.
- **SATSE. Sindicato de Enfermería:**  
Cifra declarada en 1.986 (fecha de creación): 3.000 afiliados, cifra declarada en 1.991: 28.700 cotizantes.
- **SEMAF. Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios:**  
Declara en la actualidad 5.200 afiliados, el 80 por cien de la plantilla total de maquinistas y ayudantes.
- **SUP. Sindicato Unificado de Policía:**  
Es el más representativo dentro del Cuerpo. Declara 23.000 afiliados.
- **CEMS. Sindicato de Médicos:**  
Aporta una cifra de 25.000 afiliados.
- **ANPE: Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza:**  
Declara 25.000 miembros.

La suma de los afiliados al resto de los sindicatos de clase, de nacionalidad y los independientes y profesionales, aun contando con cierta exageración por parte de las centrales, se aproximan (teniendo en cuenta que las nombradas son sólo alguno de los ejemplos más significativos y que el colectivo de sindicatos de empresa queda fuera de cualquier recuento) al número total de afiliados comprendidos bajo el epígrafe "resto" en la encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991); alrededor de 400.000 asalariados ocupados afiliados a alguno de estos sindicatos, o en términos absolutos, el 4.2 por cien de los asalariados ocupados.

### **5.3.- La reconstrucción de la Tasa (1977-1991). Perfiles afiliativos.**

A lo largo del capítulo se han explorado intensivamente las fuentes de datos sobre afiliación sindical con el objeto de intentar cierto consenso a propósito de las cifras de afiliados a los sindicatos españoles. Ahora ya estamos en condiciones de realizar un análisis más general que hable de la evolución de la afiliación y de la comparabilidad de la tasa de afiliación sindical.

En la mayoría de las comparaciones, voy a utilizar únicamente a los dos sindicatos mayoritarios como base del análisis, ya que sólo en estas dos centrales sindicales se disponen de datos por años, federaciones y territorios. En las ocasiones en que hablemos de la tasa general de afiliación, se opta, como en el anterior capítulo, por incluir a todos los demás sindicatos bajo el epígrafe "Resto".

Utilizando los datos obtenidos a través de estimaciones, fuentes sindicales e investigaciones precedentes<sup>11</sup> la siguiente tabla muestra la evolución por años y centrales sindicales de la tasa de afiliación o densidad sindical; esto es, el cociente entre los afiliados reales y los asalariados ocupados:



## DENSIDAD SINDICAL POR AÑOS Y SINDICATOS

AÑOS	CC.OO	UGT	RESTO	TOTAL
1978	31.1	13.6	11.7	*56.3
1980	16.3	10.3	7.2	*33.8
1982	5.2	3.5	--	**8.7
1986	5.1	4.4	3.5	13.0
1988	5.9	6.2	4.1	16.2
1989	4.9	5.0	**4.0	13.9
1990	4.8	5.5	**4.0	14.3
1991	5.0	5.5	4.2	14.7

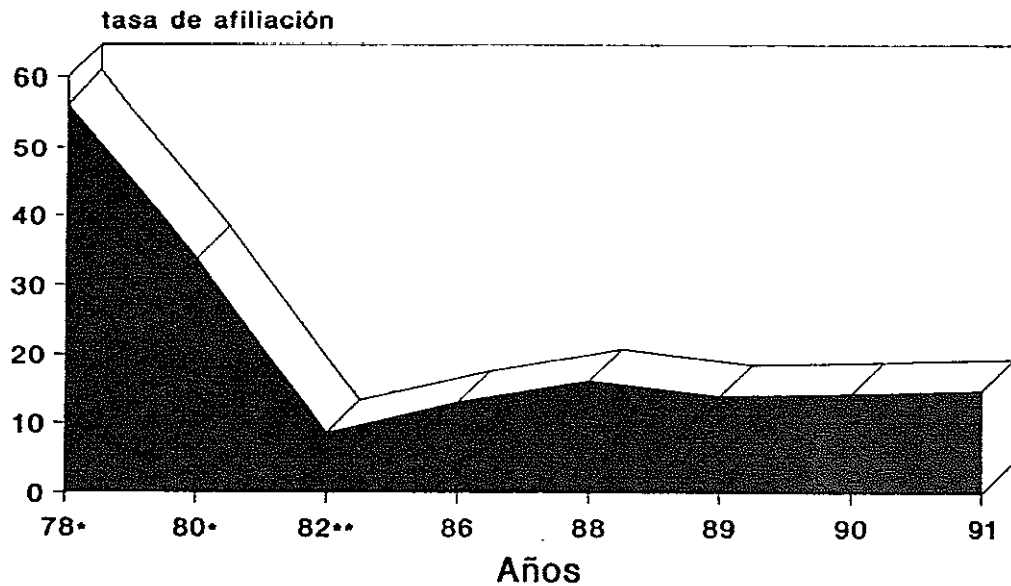
\* 1978 y 1980 dan la tasa de afiliación de obreros industriales.

\*\* Según estimación.

\*\*\* Fuente: Elaboración propia según datos expuestos a lo largo de este capítulo.

Graf. 5.5

## DENSIDAD SINDICAL EN ESPAÑA 1978-91



\* La afiliación corresponde solo a obreros industriales

\*\* Solo CC.OO y UGT

Estos quince años de sindicalismo libre presentan un mapa sindical caracterizado por dos variaciones muy significativas en la curva. La primera, la caída brusca de las tasas de afiliación tras el boom afiliativo de los primeros años en democracia, se produce a partir de 1979, el descenso de las tasas se prolonga hasta 1982 aproximadamente. A partir de este año la tasa de afiliación general comienza un ligero repunte (fundamentalmente debido al crecimiento de UGT) que se prolonga hasta la actualidad. Por centrales sindicales, CC.OO ha perdido más afiliación que el resto, pues comenzó con la tasa de implantación sindical más alta. Además, la recuperación general a partir de 1986, no se ha traducido en CC.OO en un crecimiento notable de su afiliación. Termina el período analizado, 1991, con la misma afiliación que en 1986. La UGT, por el contrario, pasado el descenso de 1979, mantiene una tendencia lenta pero constante hacia el alza, hasta situarse por delante de Comisiones Obreras. El resto de los sindicatos también ha salido favorecido con la recuperación de los niveles de afiliación. La tónica general, pero sobre todo la aparición y consolidación de sindicatos profesionales alrededor de 1986 y años siguientes, explican la subida del epígrafe "resto". En la actualidad detentan, entre todos, una tasa de afiliación similar a la de cada una de las dos centrales.

Puede decirse que desde 1988, después de la leve recuperación tras la caída de las tasas, la densidad sindical se ha mantenido, con muy pequeñas oscilaciones, alrededor del 15 por cien de la población asalariada ocupada. En relación a las cifras de la OCDE, nos situamos, con Francia (12 %) en las tasas de afiliación sindical más bajas de Europa, a diez puntos porcentuales de distancia con respecto a los países más cercanos: Grecia y Portugal (25 %).

Una cuestión interesante es analizar, de forma comparativa, cómo han evolucionado las dos centrales mayoritarias en cuanto a la distribución interna de su afiliación.

Tal análisis, ya realizado para cada uno de los sindicatos páginas atrás, mostrará los "mercados sindicales" o las zonas o áreas de representación sindicales. En un sistema sindical como el español, de competencia intersindical por los mismos espacios de representación, interesa ver dónde se concentran dichos espacios o, si puede hablarse en algunos casos, de cierta diferenciación funcional entre los dos sindicatos mayoritarios. No se disponen de series para el resto de las centrales sindicales, si bien puede atribuirse, a priori, una sobrerrepresentación de los independientes y profesionales en el sector público, y sobre todo en los servicios.

**COMPARACION PORCENTUAL DE LA DISTRIBUCION DE LA AFILIACION POR SECTORES EN  
UGT (1989) y CC.OO (1990).**

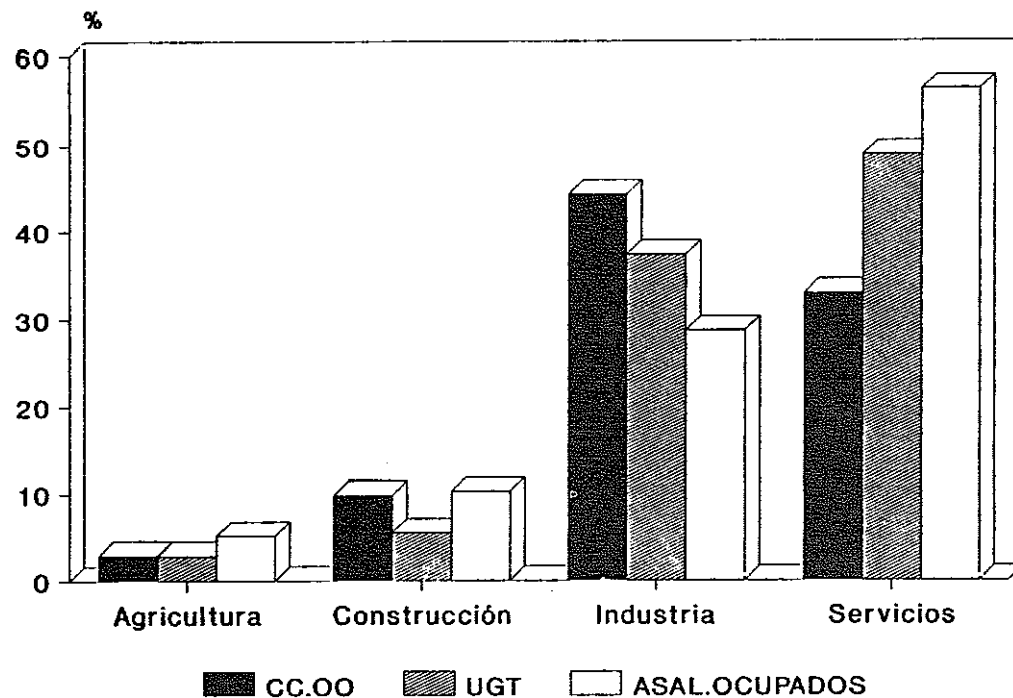
FEDERACIONES	UGT	CC.OO
Activ.Div.,Papel,Informac.,Artes Gráf.y Espect.	3.7	5.1
Alimentación	4.4	4.9
Metal	19.2	23.3
Madera y Construcción	5.4	9.7
Transportes y Comunicaciones	12.4	10.9
Jubilados y Pensionistas	5.5	8.3
Minería	3.5	2.7
Químicas y Energía	6.3	6.3
Agricultura	1.9	2.8
Textil-Piel	3.7	6.2
Servicios Públicos	16.0	7.9
Hostelería	3.3	2.6
Comercio	4.6	2.2
Banca, Ahorro, Crédito y Seguros	4.1	2.1
Parados	--	1.8
Enseñanza	4.5	2.3

\* Fuente: Elaboración propia sobre datos de las Confederaciones. La agrupación realizada coincide para los dos sindicatos en todas las federaciones excepto Servicios Públicos, que en UGT incluye Correos; mientras que en CC.OO Correos pertenece a la Federación de Transportes y Comunicaciones.

La comparación entre ambas distribuciones da cuenta de cierta especialización. En muchas federaciones, los dos sindicatos mantienen ratios parecidos de participación. Sin embargo, CC.OO aventaja, o presenta índices más altos de participación en sectores industriales tradicionales; Metal, Madera y Construcción y Textil y Piel, mientras que UGT, aumenta su porcentaje con respecto a CC.OO en sectores de servicios: Servicios Públicos, Comercio y Banca y Seguros. Vuelve a confirmarse diferente evolución de las dos centrales mayoritarias, mientras que CC.OO mantiene su fuerza en los sectores típicos de la industria, UGT ha ido evolucionando, más de acuerdo con la distribución de los asalariados, hacia una mayor presencia en el sector servicios. Las imágenes, estrategias sindicales y coyuntura política de ambos sindicatos ayudan a explicar la diferencia en la evolución de los sindicatos mayoritarios. Quiere esto decir que, de alguna forma, han encontrado parcelas de representación diferenciadas. Ahora bien, UGT ha de confrontar su ampliación con los sindicatos independientes y profesionales, con implantación casi exclusiva en el sector servicios. CC.OO, por el contrario, ha de afrontar otro tipo de competencia; por un lado la del llamado "efecto saturación", propio de las áreas dónde se ha alcanzado un techo afiliativo, lo que podría ser el caso en los sectores más tradicionales (metal, madera y construcción), y por otro la competencia del mercado de trabajo, ya que los sectores tradicionales son precisamente los más sujetos a la reestructuración industrial, ajuste de plantillas, desempleo etc. De cualquier forma, la reciente unidad de acción puede cambiar los patrones tradicionales del sindicalismo mayoritario, por cuanto finalizada la concertación social, a partir de 1989 se ha abierto una etapa en las relaciones del movimiento sindical con los agentes sociales más caracterizada por el conflicto que el consenso. En este sentido, asistimos a una nueva estrategia por parte de UGT con consecuencias todavía inciertas sobre el futuro de la afiliación tanto en términos cuantitativos como en sus aspectos más cualitativos de distribución y "especialización" de cada uno de los sindicatos mayoritarios.

Aunque he tenido ocasión de ir mostrando la evolución de la distribución de la afiliación en los sindicatos mayoritarios según grandes sectores de actividad, los siguientes gráficos dan idea, de una forma clara y concisa, de la cierta especialización que he comentado en relación a los distintos mercados sindicales.

Graf. 5.7  
AFILIADOS Y ASALARIADOS(%) POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 1989





Si hacemos la misma distribución por territorios, observamos que los resultados son mucho más homogéneos, tanto CC.OO como UGT mantienen semejantes proporciones en casi todas las regiones. Las excepciones son, en el caso de UGT, mayores cotas de afiliación en Castilla y León, Galicia y País Vasco, lo que implica cierta diversificación en la distribución territorial de su afiliación. CC.OO, por su parte, aventaja a UGT en los tradicionales "feudos" del sindicato comunista: Cataluña, Valencia y Madrid. No obstante, las diferencias encontradas no son suficientes como para hacer un mapa sindical diferenciado entre CC.OO y UGT. La única presencia significativa sería la del País Vasco, con mayoría de ELA-STV sobre el resto, y Galicia, donde además de los dos sindicatos mayoritarios, compartiendo hegemonía se sitúa CIG.

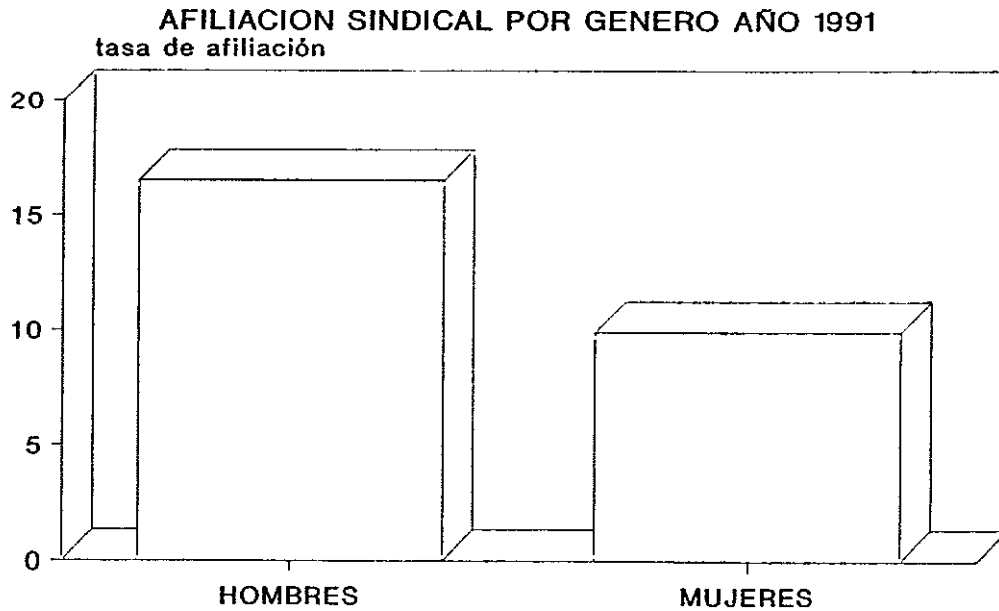
**COMPARACION DE LA DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA AFILIACION POR TERRITORIOS  
UGT (1989) Y CC.OO (1990).**

<b>TERRITORIOS</b>	<b>UGT</b>	<b>CC.OO</b>
Andalucía	14.6	14.5
Aragón	3.1	2.5
Asturias	8.1	8.5
Baleares	2.7	2.7
Canarias	3.1	2.8
Cantabria	2.2	2.3
Castilla - La Mancha	3.6	4.1
Castilla - León	6.4	4.1
Cataluña	12.2	15.5
Extremadura	2.4	1.4
Galicia	5.1	3.4
Madrid	11.5	15.4
Murcia	2.1	2.9
País Valenciano	12.4	13.7
País Vasco y Navarra	8.3	5.3
Rioja	1.1	0.3
Canaria	0.3	0.2
Melilla	0.2	0.2

\* Fuente: Elaboración propia sobre datos de las Confederaciones.

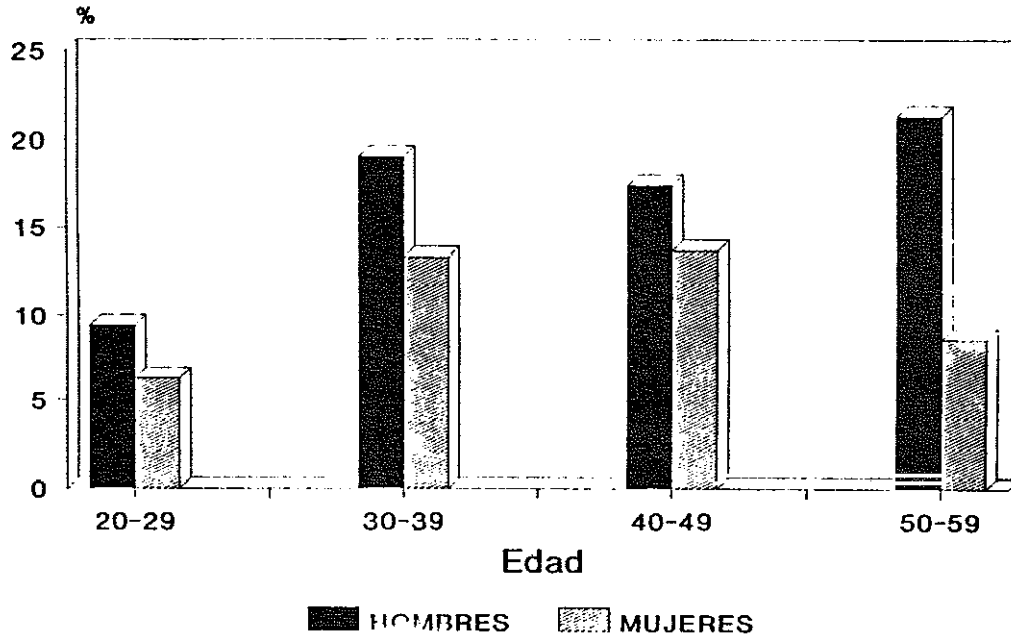
A continuación, y de manera gráfica, he incluido una serie de cuadros comparativos en cuanto a la distribución de la afiliación según variables significativas: género, edad, sector público y sector privado, trabajo manual y no manual y distribución de la afiliación según la situación laboral (funcionario, fijo y temporal). El siguiente capítulo, último de este trabajo, se encargará de argumentar los específicos resultados de los gráficos; si bien ya es posible establecer un perfil muy general de la afiliación sindical en España: afiliación mayoritariamente masculina, concentrada en edades adultas, especialmente en empleos del sector público, relativamente homogénea entre trabajadores manuales y no manuales y en situación laboral principalmente de funcionario o trabajador fijo<sup>12</sup>:

Graf. 5.8

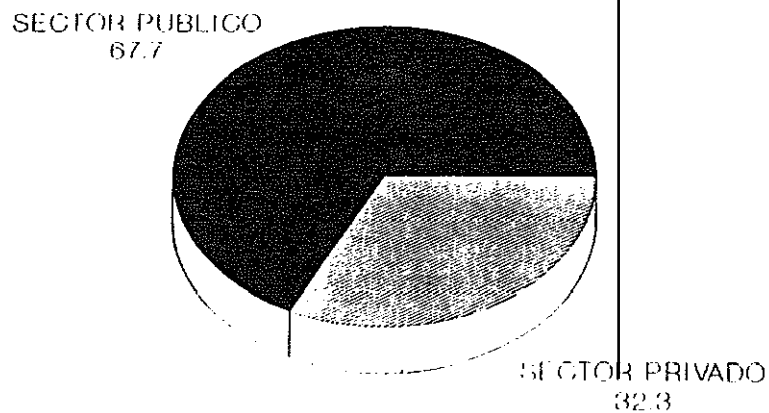


Graf. 5.9

AFILIACION SINDICAL SEGUN EDAD Y GENERO

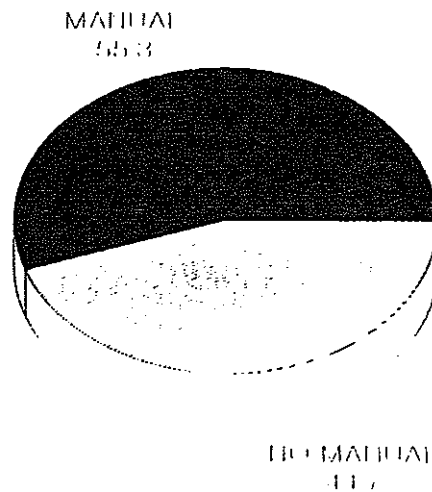


Graf. 5.10  
DISTR. AFILIACION SECTOR PUBLICO/PRIVADO



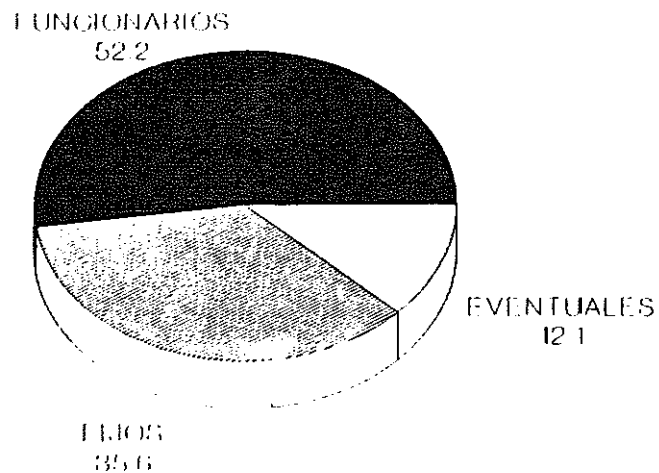
AÑO 1991

Graf. 5.11  
DIST. AFILIACION STATUS MANUAL/NO MANUAL



AÑO 1991

Graf. 5.12  
DISTR. AFILIACION SITUACION LABORAL



AÑO 1991



1. Para una relación exhaustiva de dichas fuentes ver la Nota Metodológica de este estudio.
2. Según datos publicados por "Cambio 16", con fecha 16-II-1976 y citados por Guinea (1978-190).
3. Ver nota metodológica.
4. En el último trimestre de 1978 la población activa ocupada asalariada era, según la EPA, de 8.511.000 personas.
5. Se mantiene el supuesto de la no variación de los porcentajes, aunque las cifras de afiliación están exageradas. Más adelante tendré ocasión de demostrar esta tesis.
6. A través de los diferentes procesos de fusiones emprendidos por el sindicato (ver capítulo IV), la distribución sectorial queda de la siguiente manera:

METAL  
 FEMCA (Construcción, Cerámica Madera y Corcho)  
 FETIQUE (Químicas y Energía)  
 FTTC (Transporte)  
 ALIMENTACION  
 COMERCIO  
 HOSTELERIA  
 FETE (Enseñanza)  
 FSP (Federación de Servicios Públicos)  
 CEOV (Oficios Varios)  
 TEXTIL-PIEL  
 MINERIA  
 FEBASO (Banca, Ahorro y Seguros)  
 FTT (Federación de Trabajadores de la Tierra)  
 JUBILADOS  
 EMIGRACION

7. Ver Nota Metodológica.
8. Según datos de la EPA IV Trimestre de 1.986, la población asalariada ocupada era de 7.799.500 personas.
9. Ver Nota Metodológica
10. Ver Nota Metodológica.
11. Ver Nota Metodológica.
12. El año al que están referidos todos los gráficos es 1.991, y la fuente de datos es la encuesta ya citada sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase". Para una descripción más detallada de esta encuesta ver la nota metodológica.

## **CAPITULO VI. LAS TEORIAS SOBRE AFILIACION SINDICAL Y EL CASO ESPAÑOL: UN ANALISIS DE CONJUNTO.**

### **6.1.- Introducción:**

Después del análisis descriptivo de las fuentes y cifras de afiliación, donde he intentado llegar a una aproximación acerca de la tasa de afiliación sindical en España, el último capítulo del trabajo tiene por objeto, a un nivel más analítico, contrastar las teorías y modelos expuestos en el marco teórico con la realidad de la implantación sindical en nuestro país<sup>1</sup>.

Dicho análisis intenta cumplir un doble objetivo; de un lado, validar para el caso español las formulaciones e hipótesis existentes en la literatura internacional acerca de las variaciones en la sindicación de los trabajadores y, de otro, considerar la posibilidad de peculiaridades o características propias del movimiento sindical en España. Una y otra perspectiva dará claves para el entendimiento de los procesos de afiliación/desafiliación acaecidos en la sociedad española en los últimos quince años.

Una de los supuestos de partida en todas las formulaciones a propósito de la afiliación sindical es la existencia de contextos afiliativos; lo que tiene como inmediato correlato que no todos los trabajadores, aun siendo miembros potenciales, pueden acceder al sindicato de la misma manera. Lo que trataré de argumentar a continuación es qué factores, variables y características dan cuenta de esos contextos, cuáles son los factores que mejor definen esos colectivos afines

o proclives a la afiliación, y qué posibilidades teóricas de profundización y promoción de la afiliación existen tomando en consideración tales supuestos.

La relación de cercanía/lejanía con la organización (en términos de pertenencia a la misma) viene determinada, como se expuso en la introducción, por dos dimensiones fundamentales: la propensión a la afiliación, o el grado de inclinación hacia el sindicato en función de la cantidad de intereses que pueden defenderse a través de la acción colectiva, y la oportunidad para afiliarse, determinada a su vez por la capacidad del trabajador para defender intereses mediante la acción sindical. A lo largo de las páginas que siguen el tipo de preguntas estará referido a estas dos cuestiones, de manera que al terminar hayamos definido un escenario donde se hayan identificado y aislado los factores que discriminan, tanto la cantidad de intereses a defender, como la capacidad de defenderlos a través de la pertenencia a las organizaciones sindicales.

Las conclusiones al trabajo tratarán de establecer un marco de análisis que recoja, tanto la similitud de las condiciones para la afiliación con respecto a los países del entorno, como sus especificidades (de partida existentes), pues España detenta, junto a Francia, la tasa más baja de afiliación sindical de los países europeos.

El orden del capítulo que ahora comienzo es:

- Los Efectos Composicionales y Ocupacionales del Empleo
- Clases Sociales y Acción Colectiva
- El Reconocimiento Sindical
- Factores Organizacionales y Líderes Sindicales
- El Modelo de Elección Racional y los trabajadores españoles.

## 6.2.- Los efectos composicionales y ocupacionales del empleo:

Comienzo con la revisión de los modelos que tratan de establecer correspondencias entre la acción colectiva a través de las organizaciones sindicales y la específica distribución del empleo. A tal efecto, conviene recordar la hipótesis de partida formulada en el marco teórico: una determinada composición y distribución de los trabajadores habrá de tener consecuencias para la estructura, extensión y alcance de la afiliación sindical.

En los modelos sobre afiliación sindical, el conjunto de variables relacionadas con lo que se ha denominado efectos estructurales son parte fundamental de la explicación en las variaciones de la sindicación. Si bien este tipo de efectos se consideran influyentes en el largo plazo, la ausencia de sindicalismo democrático en nuestro país hasta mediados de la década de los setenta, y la rapidez de las transformaciones en el mercado de trabajo, justifican analíticamente la consideración de estos factores como pertinentes para el desarrollo de la implantación sindical y, por tanto, significativos a la hora de explicar las tasas de sindicalización de los trabajadores españoles. Ahora bien, aun reconociendo la consistencia lógica del modelo para explicar la tasa de afiliación sindical de forma diacrónica, o el resultado de esos factores intervinientes en la tasa actual de afiliación, no es menos cierto que las variaciones cíclicas, por un lado, y la varianza no explicada por este conjunto de variables, por otro, necesariamente conlleva la asunción de un modelo multicausal que indague en los factores relevantes, tanto para explicar las variaciones a corto plazo en la afiliación como para dar cuenta de lo que los efectos estructurales no explican. Es por ello, que abro el capítulo con el análisis de los efectos estructurales aplicado al caso español, para continuar con otro conjunto de teorías que completen el conocimiento y análisis acerca de las variaciones, estabilidad y resultados en el índice y composición de la afiliación

sindical de los trabajadores españoles.

En lo que se refiere a los factores estructurales, sigo el orden expuesto en el marco teórico, quedando estos factores divididos a su vez en los siguientes apartados:

- Las transformaciones en la Población Activa.
- Los factores Sociodemográficos y Ocupacionales.
- Las variables de Contexto.

### 6.2.1.- LAS TRANSFORMACIONES EN LA POBLACION ACTIVA:

Se parte del supuesto que, independientemente de la influencia de otras variables, la evolución de la fuerza de trabajo en una determinada sociedad condiciona, por sí misma, la variación en las tasas de afiliación sindical. Los cambios en la población activa influyen en las tasas de afiliación sindical por el simple hecho de que la tasa incluye como denominador la población activa, ya sea esta, y dependiendo de las modalidades, población asalariada u ocupada. Es de esperar, entonces, que cualquier transformación en uno de los componentes de la tasa, afectará el nivel total de afiliación en un determinado momento. Además, puede hacerse un ejercicio de simulación para establecer, de manera tentativa, la evolución probable de la afiliación, bien manteniendo constante todos los demás factores y aislando así el efecto de dichos cambios, bien la simulación contraria, mantener constante la población activa y determinar, de alguna forma, cómo hubieran evolucionado las ratios de afiliación sindical.

Aunque la literatura internacional toma como referencia en estas transformaciones un período de tiempo más dilatado -los últimos cincuenta años-, la específica situación de nuestro país vuelve a condicionar los límites temporales del análisis. La inexistencia de sindicalismo libre coincidiendo con la época en que el movimiento sindical se desarrolló en los países europeos, impide un análisis longitudinal que cubra el mismo período. De ahí que como referencia, la acotación temporal establecida sea la marcada por la restauración del régimen democrático; 1977-1991. Creo que, a pesar del menor tiempo transcurrido, los efectos de la crisis y la reestructuración de la economía han tenido consecuencias importantes para el mercado de trabajo español y que, por tanto, el análisis se muestra pertinente.

El desarrollo lento y tardío de la industrialización española provocó un desfase en

la evolución de la población activa con respecto a los países europeos. Tal desfase, derivado fundamentalmente de la ausencia de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo hasta fechas recientes, así como las menores tasas de actividad de los varones, ha mantenido a España con unos niveles de población económicamente activa inferiores a los de los países del entorno. Las tasas de actividad femenina españolas son, junto a los países de Europa meridional, las más bajas de la OCDE<sup>2</sup>.

No será hasta el despegue económico de los años sesenta cuando las mujeres comienzan a incorporarse de forma sistemática al mercado de trabajo. La tendencia creciente se rompe a mediados de los setenta como consecuencia de la crisis económica y del mercado de trabajo (efecto desánimo) y no vuelve a recuperarse hasta 1985, fecha que marca el comienzo de una recuperación del empleo. La tasa de actividad masculina ha evolucionado de forma diferente; decreciendo de forma constante desde 1964 hasta 1988. Es por ello que el crecimiento de la participación femenina en la tasa total de actividad no se deba únicamente a su propia evolución, sino al paralelo descenso de la tasa de actividad de los varones. Además, la tradicional escasa capacidad de nuestro mercado de trabajo para generar empleo, unido al fuerte paro producido a raíz de la crisis económica y reestructuración de mitad de los setenta, han influido también en el crecimiento más lento de la población activa.

En concreto, la evolución de la población activa y la población asalariada ocupada se muestran en las siguientes tablas. Los datos pertenecen a la EPA.<sup>3</sup>

**EVOLUCION DE LA POBLACION ACTIVA, PERIODO 1977-1991.**  
(en miles de personas)

AÑOS	VARONES	MUJERES	TOTAL
1977	9.395,0	3.852,5	13.247,5
1978	--	--	13.164,6
1979	--	--	13.155,2
1980	9.123,9	3.736,2	12.860,2
1981	9.170,3	3.748,7	12.918,9
1982	9.163,1	3.938,0	13.101,1
1983	9.212,3	3.997,9	13.210,1
1984	9.244,3	3.983,9	13.228,2
1985	9.253,6	4.091,8	13.345,5
1986	9.569,2	4.335,6	13.904,8
1987	9.604,5	4.893,3	14.497,8
1988	9.641,0	4.979,8	14.620,7
1989	9.759,7	5.170,3	14.929,9
1990	9.727,7	5.316,4	15.044,1
1991	9.754,6	5.402,5	15.157,0

\* Fuente: EPA: IV Trimestre. INE.



La evolución de la población económicamente activa refleja en este período dos tipos de fenómenos: de 1977 a 1980 la población activa desciende, en parte por los primeros efectos de la crisis económica; junto al creciente desempleo, podría haberse producido un efecto desánimo. A partir de 1980, las cohortes del "baby boom" de los años sesenta se van incorporando sistemáticamente al mercado de trabajo, con la consecuencia en el crecimiento de la población activa total. Hasta 1985, este ascenso es muy lento, debido probablemente a la no incorporación de muchos activos potenciales desanimados por la situación del mercado de trabajo. Sin embargo, a partir de 1985, coincidiendo con la recuperación económica, la población activa comienza a crecer más rápidamente. En este período están actuando dos factores; la continua llegada de nuevos activos, y la anulación del efecto desánimo, sobre todo en las mujeres, ante los visos de crecimiento económico y del empleo. No es casual que a partir de 1985, los crecimientos en la población activa total se deban fundamentalmente al incremento de la participación femenina.

## EVOLUCION DE LOS ASALARIADOS OCUPADOS. PERIODO 1977-1991.

(en miles de personas)

AÑOS	VARONES	MUJERES	TOTAL
1977	6.455,4	2.298,3	8.753,8
1978	6.266,1	2.244,9	8.511,0
1979	6.074,7	2.208,4	8.283,1
1980	5.810,6	2.043,9	7.854,6
1981	5.682,7	1.975,9	7.658,5
1982	5.559,9	2.078,7	7.638,4
1983	5.454,3	2.058,9	7.513,2
1984	5.151,1	1.987,4	7.138,5
1985	5.262,1	2.044,4	7.306,5
1986	5.580,7	2.218,7	7.799,5
1987	5.747,2	2.405,3	8.152,4
1988	5.975,6	2.554,4	8.530,0
1989	6.226,7	2.813,2	9.039,9
1990	6.368,5	3.003,9	9.372,4
1991	6.365,0	3.055,2	9.420,2

\* Fuente: EPA's IV Trimestre, INE.

*La trayectoria de los asalariados ocupados es clara; pérdida continua de efectivos - tanto hombres como mujeres-, hasta 1984. A partir de 1985, la reactivación de la economía marca el punto de inflexión del desempleo, y los asalariados ocupados comienzan a crecer a un ritmo sostenido. También en esta etapa el incremento de los ocupados afecta de forma similar a hombres y mujeres.*

*Como quiera que el denominador de la tasa de afiliación sindical viene constituido por el total de asalariados ocupados (en la formulación de la tasa que hemos venido utilizando en este trabajo) en un momento dado, cabe preguntarse hasta qué punto y en qué dirección ha influido la evolución de la ocupación de los asalariados sobre la afiliación sindical.*

*A partir de 1978, la población ocupada comienza a disminuir de forma significativa. Si recordamos, 1979 marca el cénit de la curva de afiliación, a partir de ese año los sindicatos comienzan a perder afiliados, tendencia que no se invierte, en UGT hasta el año 1985-6 y en CC.OO hasta 1988. Como puede observarse, la afiliación sindical ha seguido la misma tendencia que la población ocupada; descenso de efectivos de 1979 a 1985, y crecimiento a partir de esa fecha. Los asalariados crecen muy rápidamente en los años 1985 a 1988, en cambio los afiliados crecen más deprisa a partir de 1988, cuando los crecimientos del empleo se hacen más moderados.*

*Quizás la afiliación sindical esté relacionada con las oscilaciones del mercado de trabajo, de manera que en épocas de crisis de empleo, la afiliación desciende. Por el contrario, cuando el empleo crece, las cifras de afiliación sindical se recuperan. Tendremos ocasión de contrastar esta tesis a lo largo de las páginas siguientes. Sin embargo, lo que aquí interesa es analizar la posible influencia de la población ocupada sobre las variaciones en la tasa de afiliación sindical, y no tanto la*

variación en el número de absolutos.

En este sentido, en lo que se refiere a las tasas de afiliación, la tendencia ha de leerse en sentido contrario. Es decir, la caída de la población ocupada a lo largo del período 1978-86 habría de haber favorecido las tasas de afiliación sindical, por el simple hecho de una disminución en el denominador. Sin embargo, la paralela caída de los afiliados contrarrestó el efecto. Al contrario, la recuperación de los ocupados durante los años 85-89, manteniendo constante el número de afiliados, tendría que haberse traducido en un descenso de la tasa de afiliación. No obstante, el crecimiento afiliativo fue lo suficientemente significativo como para anular el efecto del incremento de la población ocupada, con el consiguiente aumento de la tasa de afiliación sindical a partir de 1988. La conclusión es que no puede afirmarse que las variaciones en la población activa ocupada de los últimos quince años hayan tenido influencia sobre la tasa de afiliación sindical. Podría suponerse que si la población ocupada se hubiera mantenido constante, la tasa de afiliación sindical hubiera sido más alta. Desde un razonamiento más coherente, la influencia, por pura contabilidad, ha existido. Ahora bien, el peso de otros factores ha sido más fuerte que el primero, anulando los posibles efectos sobre el resultado final. Quiere esto decir que en lo que a la tasa de afiliación sindical en España se refiere, y al igual que ocurría en los países europeos, las variaciones en el número de afiliados han sido los responsables directos de las transformaciones en la densidad sindical. A continuación interesa aislar y ponderar los efectos de otras variables de importancia sobre la afiliación sindical.

### **6.2.2.- FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y OCUPACIONALES:**

La determinada composición de la fuerza de trabajo conforme a variables sociodemográficas y de ocupación, y su posible influencia sobre las variaciones en la afiliación sindical han tenido, como he analizado en el capítulo segundo, amplia repercusión en la literatura internacional sobre relaciones industriales. En este apartado propongo una revisión de los modelos contruidos a partir de este conjunto de variables, a la luz de la evidencia empírica existente sobre el caso español. El propósito es comparar en qué medida las hipótesis y los modelos aplicados en los países europeos tienen validez y consistencia en el estudio de la afiliación sindical en España. Tal como expuse en el citado marco teórico, las variables consideradas dentro de este epígrafe se agrupan en las categorías:

- Efectos sociodemográficos: sexo, edad y educación.
- Efectos del tipo de ocupación: status manual y no manual y Situación Laboral: trabajador temporal, fijo o funcionario.

### 6.2.2.1 Efectos sociodemográficos:

. **El Sexo.** Todos los estudios y formulaciones empíricas han partido de la hipótesis del género como factor explicativo de la afiliación sindical. Más en concreto, se supone una relación negativa entre mujeres y participación y pertenencia a una organización sindical. Tal hipótesis ha sido, como se revisó páginas atrás, confirmada en todos los modelos; las mujeres se afilian a un sindicato en menor medida que los varones.

Las explicaciones avanzadas por la teoría para dar cuenta de la menor participación de las mujeres en el sindicato pueden ser aplicadas para el caso español, con el factor coadyuvante de la más baja tasa de actividad femenina que la mayoría de los países del entorno. Concentradas en sectores típicamente alejados de la influencia sindical, con una participación en el mercado de trabajo muy inferior a la de los hombres, y con carreras profesionales a menudo interrumpidas, la situación no se presenta como la más favorable para la afiliación. De otro lado, los sindicatos españoles, muy masculinizados, tampoco han realizado muchos esfuerzos por integrar a las mujeres en el ámbito de influencia sindical. La propia existencia de Secretarías de la Mujer en la mayoría de los sindicatos, denota la segmentación de que son objeto, en el sentido de considerarlas más como un colectivo específico que como realidad del movimiento sindical.

Ahora bien, la cada vez más continua trayectoria laboral de las mujeres, unido a la mayor presencia sindical en sectores con una considerable concentración femenina (Sanidad, Enseñanza, Administración Pública) explican una cierta tendencia al alza en las tasas de densidad sindical femenina. No obstante, todavía estamos muy lejos de alcanzar las tasas de afiliación femeninas de los países escandinavos o Dinamarca, con tasas de afiliación femenina superiores al 80 por cien de las

mujeres trabajadoras, en clara relación, no hay que olvidarlo, con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La primera tarea entonces, es de tipo estructural y desborda el ámbito de la acción sindical; es una labor de la plena incorporación femenina a la estructura productiva y, en un sentido amplio, a la esfera de lo público.

En nuestro país, las investigaciones ya citadas sobre afiliación sindical han demostrado la confirmación de este supuesto: las tasas de afiliación femeninas se sitúan siempre por debajo, y a bastante distancia, de las masculinas. De otro lado, las propias centrales sindicales que disponen de series desagregadas por sexo confirman los resultados.

El estudio de SIGMA-DOS, realizado en 1986, mostraba una tasa de masculinidad del 72.2 por cien, lo que quiere decir que, en la distribución interna de la afiliación sindical, sólo un 27.8 por cien de los afiliados eran mujeres. Las limitaciones muestrales impiden realizar segmentaciones firmes por sindicatos; no obstante, parece que las mujeres mantienen un porcentaje más alto de afiliación en CC.OO que en UGT (SIGMA-DOS, 1986:87). En 1987, datos aportados por la Confederación de UGT señalan una tasa de feminización del 18.1 por cien. Las mismas fuentes confirman la estabilidad de esta cifra en los últimos años.

El estudio de Fermín Bouza y colaboradores (1989) acerca del perfil de los delegados y afiliados a UGT corrobora la tasa de sindicación femenina al sindicato socialista. Según la encuesta, realizada en 1988, de la afiliación total a UGT eran mujeres el 17 por cien. En cuanto al porcentaje de feminización de los delegados afiliados, los resultados eran inferiores, sólo un 10 por cien de los representantes sindicales de UGT eran mujeres, lo que confirma el alejamiento real del sexo femenino con respecto al sindicato. Cuando se trata de ocupar algún puesto en la

organización, las tasas de masculinidad todavía son más altas. Similares resultados en el caso de los delegados de USO asistentes al Congreso de 1982 (9.9 por cien de los delegados eran mujeres), ratifican la hipótesis de escasa presencia en la organización sindical, sobre todo en los niveles más altos de compromiso con la misma.

En 1988, la investigación del CIS daba una cifra de afiliación sindical femenina del 11.1 por cien sobre el total de las mujeres encuestadas (la tasa de afiliación general se situaba según la investigación en el 16.5 por cien). Respecto a la distribución de la implantación sindical femenina por centrales, la encuesta aprecia, sin poder llegar a establecerse una relación exacta de la participación por sindicatos por las razones expuestas, una mayor presencia femenina en sindicatos independientes y profesionales; su concentración en el sector público, y en ocupaciones típicamente femeninas (administrativos, enfermeras, maestras) ayudan a explicar esta preferencia. De otro lado, la imagen de este tipo de sindicatos, construida sobre el eje de la independencia política y la desideologización, favorece el acercamiento de las mujeres, tradicionalmente más alejadas de la política que los varones.

La referencia temporal más cercana de la que disponemos, la encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991) muestra una tasa de afiliación femenina del 9.8 por cien. Nuevamente, las pequeñas bases de comparación invitan a ser cautelosos en la distribución de las cifras; parece que UGT y la categoría "resto" mantienen las tasas de afiliación femenina más altas. En relación a las simpatías, las preferencias se decantan mayoritariamente hacia UGT, lo que señala una mayor predisposición hacia un sindicalismo de corte moderado. Hay que tener en cuenta, además, que el sindicato socialista ha logrado una mayor presencia que CC.OO en el sector servicios y en el sector público, lo que ayudaría explicar, por la relación de cercanía, el grado más alto de simpatizantes femeninas hacia UGT.



De cualquier forma, el porcentaje de no conocimiento (directo y personal) de los sindicatos es más elevado en el caso de las mujeres (44.5 %) que en el de los varones (35.9 %), prueba adicional de la lejanía real de las mujeres trabajadoras con respecto a la organización sindical.

## VINCULACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE RESUMIDO

## VARON

	TOTAL	EGPRES		
		CLASE DE SERVICIO	CLASE INTERMEDIA	CLASE OBRERA
TOTAL.....	1582	347	439	795
AFILCOCO.....	6.5	3.9	7.4	7.2
AFILUGT.....	5.3	4.0	6.6	5.1
AFILRESTO.....	4.6	8.8	4.4	2.8
SIMPACOCO.....	11.7	7.1	9.3	15.0
SIMPAUGT.....	10.6	9.1	8.1	12.6
SIMPARESTO.....	3.5	6.8	3.6	2.0
NO SIMPA.....	21.9	29.9	21.2	18.8
NO CONOCE.....	35.9	30.5	39.4	36.4
else.....	.1	.0	.0	.2

## MUJER

	TOTAL	EGPRES		
		CLASE DE SERVICIO	CLASE INTERMEDIA	CLASE OBRERA
TOTAL.....	827	208	334	285
AFILCOCO.....	2.1	2.4	2.7	1.3
AFILUGT.....	4.0	2.1	5.0	4.2
AFILRESTO.....	3.4	7.8	2.6	1.2
SIMPACOCO.....	8.9	10.0	8.6	8.5
SIMPAUGT.....	11.0	6.0	10.4	15.4
SIMPARESTO.....	3.9	8.5	3.6	1.0
NO SIMPA.....	21.9	29.0	24.1	14.3
NO CONOCE.....	44.5	34.0	43.1	53.6
else.....	.3	.1	.0	.6

\* Fuentes: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase".

Como conclusión puede decirse que el género es el más inmediato y uno de los más fuertes factores discriminantes de la afiliación sindical. La menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, su mayor concentración en el sector servicios, donde la implantación sindical es reciente, la asociación de los sindicatos con la política y la discontinuidad de las carreras laborales de las mujeres, ponen frenos a su incorporación a la actividad sindical. Aun teniendo en cuenta la progresividad de la igualación de las condiciones laborales entre hombres y mujeres, y la relativa preocupación de las organizaciones sindicales por atraer a las trabajadoras, no parece que el escenario, en un medio plazo, pueda transformarse sensiblemente. A nivel agregado, la relación negativa entre mujeres y afiliación sindical, permanece.

. La Edad. Se considera otra de las variables típicas en la segmentación de la tasa de afiliación. Recordemos que la mayor parte de los estudios empíricos realizados en países europeos, mostraban una relación negativa entre edad y afiliación, de manera que los trabajadores jóvenes se afiliaban menos al sindicato. La consideración de los jubilados fuera del mercado de trabajo, y por tanto, fuera del espacio sindical en sentido estricto, llevaba a la conclusión de la concentración de la afiliación sindical en las edades centrales. Los argumentos explicativos de esta relación coincidían en señalar dos tipos de fenómenos interrelacionados: de un lado, la menor cercanía de los jóvenes al sindicato por su menor tiempo de permanencia en el mercado de trabajo. De otro lado, la concentración juvenil en sectores y tipo de puesto menos propicios a la sindicación; trabajo en el sector terciario y mayores tasas de inestabilidad laboral (contratos en prácticas, temporales etc.).

En nuestro país, se confirma la relación de menor edad, menor afiliación sindical. La explicación que centra el interés en las específicas condiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo, reviste especial importancia para el caso español: las más altas tasas de desempleo y temporalidad de dan entre los jóvenes lo que, como se verá en detalle más adelante, significa menores oportunidades para la afiliación a un sindicato. En otro orden de cosas, una de las características definitorias del movimiento sindical español; la ideologización y su relación con los asuntos de la esfera política, puede ayudar a entender la separación o lejanía simbólica de los jóvenes con respecto a la organización sindical. Los jóvenes hoy presentes en el mercado de trabajo (ocupados sólo alrededor del 50 por cien), se han socializado en la democracia, con la dificultad inherente en articular en este colectivo una afiliación de tipo ideológico, muy presente en segmentos de trabajadores adultos.

Las cifras aportadas por las sucesivas investigaciones proponen siempre al afiliado tipo como un hombre de edades intermedias (SIGMA-DOS, 1986:30; CIS,

1988:60; Bouza et al., 1989:74). La tasa de afiliación sindical juvenil se sitúa, según la encuesta de "Estructura, Biografía..." en el tramo de edad de 20 a 29 años en el 9.4 por cien para los jóvenes varones y en el 6.3 % para las jóvenes, ambas muy por debajo de la media total (14.1 por cien). Una investigación del CIS<sup>4</sup> (1989), realizada con jóvenes ocupados y no ocupados señala, para el tramo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, una tasa de afiliación sindical de alrededor del 4.5 por cien, lo que demuestra que la situación laboral, a pesar de ciertas medidas sindicales para incorporar a jóvenes en busca del primer empleo, es decisiva para la pertenencia a la organización.

Si observamos la segmentación de la afiliación por sexo y edad, manteniendo la precaución en el análisis, los resultados del proyecto sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" confirman la concentración de la afiliación sindical en los varones de edades centrales. Las mujeres conservan idéntica pauta -siempre con valores inferiores a los de los varones-, hasta el tramo 50-59 años, donde la afiliación femenina es de forma muy significativa, inferior a la de los hombres en esa edad, debido a la escasa presencia de mujeres de esa edad en el mercado de trabajo. Vuelve a mostrarse la relación del sexo y la edad con el grado de integración en el mercado laboral.

## VINCULACION SINDICAL,

## SEGUN GENERO Y EDAD

## VARON

	TOTAL	X3R				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69
TOTAL.....	1565	424	450	368	264	60
AFILCOCO.....	6.6	4.9	7.2	6.9	9.0	1.3
AFILUGT.....	5.3	3.2	6.4	5.2	7.9	.5
AFILRESTO.....	4.6	1.3	5.4	5.3	4.4	18.2
SIMPACOCO.....	11.4	16.1	12.0	6.7	9.2	13.6
SIMPAUGT.....	10.6	8.2	9.7	14.5	10.6	10.2
SIMPARESTO.....	3.5	2.1	4.6	3.1	4.8	3.0
NO SIMPA.....	22.0	24.5	21.6	19.8	19.9	29.8
NO CONOCE.....	35.8	39.4	33.0	38.4	34.2	23.4
else.....	.1	.3	.0	.0	.0	.0

## MUJER

	TOTAL	X3R				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69
TOTAL.....	798	330	235	133	76	24
AFILCOCO.....	2.2	1.6	3.8	1.6	.6	2.6
AFILUGT.....	4.0	3.0	4.1	6.5	5.6	.0
AFILRESTO.....	3.6	1.7	5.4	5.6	2.4	3.8
SIMPACOCO.....	9.0	10.7	9.2	9.4	2.1	3.7
SIMPAUGT.....	11.4	9.5	12.6	11.9	12.1	20.1
SIMPARESTO.....	3.8	2.3	4.7	6.4	2.2	7.6
NO SIMPA.....	21.5	21.9	25.1	18.6	18.0	8.4
NO CONOCE.....	44.2	49.3	34.9	40.0	54.6	53.6
else.....	.3	.0	.1	.0	2.3	.0

Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase".

. La Educación. Como tuve ocasión de revisar en el marco teórico, no hay acuerdo unánime entre los teóricos acerca de la relación entre niveles educativos y afiliación sindical. Los investigadores que proponen una relación negativa entre mayores niveles educativos y menor afiliación se apoyan en el argumento de los recursos educacionales como sustitutos de la acción colectiva, de manera que los trabajadores mejor educados necesitarían menos de la organización sindical para la defensa y promoción de sus intereses, ya que por mor de sus capacidades, podrían negociar individualmente en mejores condiciones que el resto de los trabajadores. La tesis contraria, aquella que afirma una relación positiva entre niveles educacionales y crecimiento de la afiliación, parte del supuesto que los trabajadores mejor educados tenderían a ser contratados en empresas más sindicalizadas, por el efecto de los sindicatos en el aumento de los salarios. De esta manera, la opción empresarial, para aumentar la productividad sería contratar trabajadores con mayores niveles educativos.

En nuestro país, las posibles relaciones entre educación y afiliación sindical se dificultan por la brecha que ha supuesto en los últimos años el acceso a la escolarización de la población española. Hay, en España, una fuerte correlación entre edad y educación, ya que los trabajadores adultos tuvieron menos oportunidades de acceso a la educación que las siguientes generaciones. Es por ello que habría que tomar con cautela los resultados de las investigaciones empíricas, pues seguro que la posible relación negativa entre educación y afiliación está solapada por la variable edad, ya que es precisamente en las edades adultas donde se concentra la afiliación y donde también las posibilidades de acceder y completar niveles educacionales han sido menores. Podría ser que los datos mostrados por los estudios relacionen afiliación y bajos niveles educativos por la existencia de un efecto de colinealidad entre edad, educación y la propia distribución de la muestra.

Los resultados de la investigación de SIGMA-DOS son ejemplo de este fenómeno:

**MEDIAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN (ESCALA DE 1 A 8 DE ANALFABETO A SUPERIORES)**

CATEGORIAS	MEDIA
AFILIADOS CC.OO	4.30
AFILIADOS UGT	4.06
AFILIADOS OTRAS	5.00
NO AFILIADOS	4.54
TOTAL MUESTRA	4.53

\* Fuente: SIGMA-DOS (1986:88).

Como puede apreciarse, las desviaciones de los afiliados con respecto a los no afiliados y a la muestra total son muy pequeñas, lo que da cuenta del solapamiento comentado. La débil desviación encontrada para CC.OO y UGT puede ser debida a la concentración tanto en edades maduras (con menores niveles educativos) como al solapamiento entre categoría ocupacional, afiliación y niveles educativos requeridos. La diferencia educacional de la afiliación a los sindicatos mayoritarios con respecto a la categoría "otros" (con medias de educación más elevadas) puede explicarse en razón de la relación entre otros y sindicatos profesionales. Dichos sindicatos, en su propia denominación, llevan implícitos los requerimientos educacionales (sanción por el título).

Además de los solapamientos comentados, y de acuerdo con Hundley (1988), otro factor que ha de tenerse en cuenta es la posible relación entre educación y nivel de cualificación en el puesto de trabajo. Es necesario distinguir y controlar la variable puesto de trabajo es decir, la manera correcta para la comparación sería la



horizontal, aquella que controlando los niveles de educación y cualificación requeridos para el puesto, midiera en "puro" la posible relación entre recursos educacionales y oportunidad/propensión para la afiliación. Esta cuestión entronca con las relaciones entre clase social y acción colectiva, que serán objeto de discusión más adelante. En principio, se admite la correlación a que está sujeta la variable educación, lo que impide un análisis global de la variable en relación a la afiliación sindical, y hace necesario la desagregación por niveles educativos y categorías ocupacionales. El análisis segmentado por colectivos en la que la variable educación quede aislada de los posibles efectos comentados, permitirá unas conclusiones más razonadas a propósito de la relación entre los estudios y la afiliación sindical.

### 6.2.2.2.- Efectos del tipo de ocupación y la situación laboral:

El status ocupacional o la división entre trabajadores manuales y no manuales ha sido una de las características más estudiadas en relación a la afiliación sindical. Las modificaciones en la estructura ocupacional han provocado una paralela transformación en la composición y miembros potenciales del movimiento sindical de las sociedades avanzadas. La discusión de estas transformaciones se ha centrado en torno al carácter diverso, heterogéneo y hasta contradictorio de los trabajadores no manuales. De hecho, el análisis teórico y la evidencia empírica han mostrado la dificultad para establecer pautas de comportamiento y actitudes ante la acción colectiva de este grupo de trabajadores. Bajo la denominación de trabajador no manual o de cuello blanco, se esconden múltiples realidades de difícil clasificación en una sola lógica de acción. A continuación, analizo los datos existentes a propósito de la afiliación sindical de los trabajadores no manuales en nuestro país.

La estructura sectorial de España se asemeja, en términos generales, a la de los países de capitalismo avanzado; mayoría de la fuerza de trabajo empleada en el sector terciario, descenso progresivo de la participación del trabajo industrial en el total, y pérdida continua de la importancia del sector primario dentro del conjunto de la estructura productiva. La distribución de la afiliación en los sindicatos de clase se mantiene por detrás de la realidad del sistema productivo, ya que comparativamente, el peso de los afiliados industriales es bastante mayor que el de los asalariados en la industria. Correlativamente, los afiliados del sector servicios no alcanzan ni con mucho, la proporción que significan en el conjunto de los asalariados españoles. Una conclusión precipitada mostraría una relación negativa entre trabajadores no manuales y afiliación sindical. Ahora bien, un análisis más detallado apunta hacia la consideración de factores adicionales. La específica

estructura organizativa de los sindicatos de clase en España, con una doble vertebración sectorial y territorial, ha impedido, como hicieran muchos de los movimientos sindicales europeos, crear sindicatos específicos de trabajadores de cuello blanco. Como consecuencia, el movimiento sindical en nuestro país adolece de una imagen demasiado obrerista e industrial, por el tradicional protagonismo de las federaciones industriales dentro de la organización sindical. Tal percepción sería un factor de alejamiento y separación de los no manuales con respecto a la acción sindical. De otro lado, las acciones más visibles (movilizaciones, protestas, huelgas) han estado asociadas hasta fechas recientes, por causa de la crisis y reestructuración industrial, a los trabajadores manuales. Si bien es cierto que en los últimos años la tendencia por parte de las organizaciones sindicales se dirige a la implantación y presencia en el sector servicios (UGT tiene en la actualidad más afiliados de los servicios que de la industria), el nivel de las percepciones e imágenes cristalizadas es de una importancia virtual en el acercamiento al colectivo de los trabajadores no manuales. No es baladí que sea UGT, con una imagen más moderada y desideologizada, y no CC.OO, el sindicato que ha logrado mayor implantación entre los trabajadores de cuello blanco. Luego, en un primer momento, la propensión de los trabajadores no manuales hacia la organización sindical es menor que la de los trabajadores manuales por factores de imagen y percepción de las organizaciones sindicales.

De otra parte, y relacionado con lo anterior, la acción sindical tradicional ha estado centrada en torno al trabajo industrial. En una tendencia que no ha sido modificada hasta hace pocos años, las organizaciones sindicales de clase no han asumido la importancia de la incorporación de los trabajadores no manuales al sindicato. Por tanto, la presencia en el sector servicios, si bien ha existido, no ha constituido una prioridad en la acción sindical. Entonces, la segunda conclusión tentativa hablaría de una menor oportunidad de los trabajadores no manuales, en términos de cercanía

con la organización sindical, hacia la afiliación.

Si admitimos la menor propensión y oportunidad de los trabajadores no manuales hacia la afiliación sindical, el siguiente paso intentaría averiguar, a través de la contrastación de los datos, cuales son las condiciones en las que los trabajadores no manuales aumentan la probabilidad de pertenencia a una organización sindical. Un interesante estudio de caso<sup>5</sup> acerca de las pautas de afiliación sindical de los no manuales en la Comunidad Valenciana propone como variables de análisis en el estudio de la afiliación en este colectivo, los ya conocidos factores de Bain (1972,1988): grado de concentración del empleo, reconocimiento empresarial y sanción estatal de la acción sindical. Los resultados del estudio confirman la relación positiva entre las tres variables y el crecimiento de la afiliación sindical<sup>6</sup>. Allí donde existen grandes grupos de trabajadores, con el reconocimiento expreso de la patronal hacia la actividad sindical y la promoción del Estado al desenvolvimiento de los sindicatos, la afiliación de los trabajadores no manuales es más alta. Como quiera que tales condiciones, por la estructura sectorial y productiva de las empresas españolas, no aparecen en la mayor parte de los casos, la tasa de afiliación de los no manuales se situaría por debajo de los manuales. La conclusión de los autores es que la sindicación de los trabajadores de cuello blanco depende de sus condiciones laborales -conforme a las variables citadas-, y no a específicas diferencias de grupo con respecto a los trabajadores manuales. Así, el grado de afiliación de los trabajadores no manuales depende, en último extremo, de variables exógenas a su caracterización como colectivo.

Este razonamiento permite el doble objetivo de explicar las variaciones de afiliación entre los no manuales y manuales al tiempo que preserva la hipótesis básica acerca de la heterogeneidad del colectivo de los trabajadores de cuello blanco; sus diferencias se explican mejor por factores que no se relacionan directamente con

el tipo de trabajo (no manual) sino con su situación de empleo. Aceptando el argumento, queda sin embargo, una parte sin explicación, tal cual es las variaciones internas de la afiliación dentro de este colectivo. Analizar si tales diferencias existen en relación a las pautas de afiliación, es avanzar un paso más en el supuesto carácter de los trabajadores y el sindicalismo de cuello blanco. Si no hay una lógica de actuación como colectivo, más allá de la incidencia específica en él de variables exógenas, podemos preguntarnos acerca de distintas lógicas de acción colectiva dentro de los diferentes segmentos de los no manuales. En este sentido, desentrañar -si es que existen- patrones afiliativos entre la diversidad de situaciones propia del conglomerado de trabajadores no manuales, desvelará al mismo tiempo las pautas de comportamiento sindical de los diferentes segmentos o realidades que conforman el colectivo. Remito al apartado de clases sociales y acción colectiva el análisis de esta cuestión.

Entretanto, veamos cuales son los resultados de los estudios acerca de la afiliación de los no manuales en comparación con los trabajadores manuales. Los estudios realizados en España confirman una mayor concentración de la afiliación en los trabajadores manuales con respecto a los no manuales (SIGMA-DOS, 1986:29; CIS, 1988:60; Bouza et al. 1989:106; Lawlor et al. 1990:38), con las excepciones de la Administración Pública y los Transportes. Estas clasificaciones se realizan por subsectores. La encuesta más reciente de la que disponemos (Carabaña y González, 1991), separa los trabajadores no manuales por su ocupación, independientemente de su adscripción a los subsectores de producción. Esta desagregación resulta más potente por cuanto se obvian los problemas de adscripción de los trabajadores no manuales a las ramas de industria y, el efecto contrario, la existencia de trabajadores manuales dentro del sector servicios. Pues bien, los resultados del estudio muestran casi la misma afiliación en los trabajadores no manuales (14.05 %) que en los manuales (14.52 %)<sup>7</sup>. Además de la precisión metodológica, debe

existir una razón evolutiva; téngase en cuenta que el estudio más detallado, que incluye la separación entre manuales y no manuales (Lawlor et al., 1990) está sólo referido a la Comunidad Valenciana y realizó su trabajo de campo en 1986. Las campañas sindicales de penetración en el sector terciario, la celebración de dos elecciones sindicales en la Función Pública, y la consolidación de los sindicatos independientes y profesionales entre su base de representación; los trabajadores de cuello blanco, ayudan a explicar la variación en los resultados. No obstante, el análisis de los trabajadores no manuales por segmentos, teniendo en cuenta otras variables, quizás pueda darnos, más adelante, nuevas pistas sobre la afiliación en el colectivo.

## VINCULACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	EGP10			
		SERVICIO	SERVICIO	NO MANUAL	NO MANUAL
	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO
TOTAL.....	2409	133	422	541	112
AFILCOCO.....	5.0	3.5	3.2	4.0	7.7
AFILUGT.....	4.8	4.9	2.8	4.9	6.6
AFILRESTO.....	4.2	11.3	7.5	3.1	5.1
SIMPACOCO.....	10.7	7.1	8.5	8.8	8.9
SIMPAUGT.....	10.7	8.7	7.7	8.8	10.3
SIMPARESTO.....	3.6	5.0	8.2	3.4	.7
NO SIMPA.....	21.9	25.9	30.7	24.2	22.2
NO CONOCE.....	38.9	33.7	31.3	42.7	38.5
else.....	.1	.0	.1	.0	.0

	EGP10			
	SUPERVISOR	OBRAERO	OBRAERO NO	OBRAERO
	MANUAL	CUALIFICADO	CUALIFICADO	AGRARIO
TOTAL.....	112	480	504	97
AFILCOCO.....	10.0	8.4	4.0	.0
AFILUGT.....	9.7	5.2	4.8	3.3
AFILRESTO.....	4.9	2.7	1.8	4.1
SIMPACOCO.....	9.9	12.1	15.1	9.1
SIMPAUGT.....	10.0	11.9	13.9	17.5
SIMPARESTO.....	7.4	1.6	1.4	4.3
NO SIMPA.....	11.3	20.8	14.2	19.0
NO CONOCE.....	36.8	36.9	44.4	42.7
else.....	.0	.3	.4	.0

\* Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase".

. La situación laboral. La variable queda definida por el tipo de contrato al que está sujeto el trabajador. En particular, se considera un eje recorrido por el grado de estabilidad en el puesto de trabajo, tiene como posiciones extremas a los funcionarios, detentadores de su puesto "en propiedad" y en el lado opuesto, definido por el nivel más alto de precariedad, los trabajadores sin contrato. En las posiciones intermedias, se sitúan los asalariados fijos, los interinos y los eventuales. Es muy significativo el hecho de que la situación laboral no aparezca en la literatura internacional como posible determinante o factor explicativo de las variaciones en la afiliación sindical. En el caso de España, por el contrario, se señala por todos los estudios empíricos como elemento de gran potencia explicativa en las diferencias en la sindicación. La dirección de la variable es aquella que correlaciona positivamente mayores niveles de afiliación con mayor estabilidad en el puesto de trabajo. Varias razones pueden ser apuntadas para dar cuenta de la especificidad del caso español en este aspecto. La legislación laboral franquista instituyó de forma reglada y casi inapelable la condición de contratación fija e indefinida para los trabajadores. La crisis económica termina con esa regulación y abre el camino hacia la eventualidad en la contratación laboral. Al tiempo, se asiste a una pérdida continua de empleos con el consiguiente incremento de las tasas de paro, muy elevadas en relación a los países del entorno. La radical transformación del contexto en la contratación ilustra la importancia otorgada por los asalariados a la situación laboral. La afiliación a un sindicato se percibe como una amenaza que fundamentalmente puede ser obviada cuando las condiciones de contratación aseguran la estabilidad en el puesto. La mayor institucionalización, tradición y reconocimiento del movimiento sindical en los países europeos, junto a la inexistencia de un pasado reciente con una regulación contractual tan estricta, ayuda a explicar la ausencia de significación de la variable situación laboral sobre las variaciones en la implantación sindical en estos países.



Como decía, todos los estudios empíricos dan cuenta de la relación. En el estudio realizado por SIGMA-DOS las diferencias en la afiliación con respecto al tipo de contrato son:

#### AFILIACION SINDICAL SEGUN SITUACION LABORAL

TIPO DE CONTRATO	%
FIJO	17.3
EVENTUAL	4.8

\* Fuente: SIGMA-DOS (1986:30).

Semejantes resultados señala la investigación del CIS:

#### AFILIACION SINDICAL SEGUN SITUACION LABORAL

TIPO DE CONTRATO	%
FIJO	20.3
EVENTUAL	6.9

\* Fuente: CIS (1988:60).

En cuanto a la distribución interna de los afiliados por razón del tipo de contrato, los resultados del estudio de delegados y afiliados a UGT de Bouza et al. muestran que, además de mantener tasas de afiliación muy por debajo de la media, por esa misma razón significan cuantitativamente muy poco dentro de la distribución interna

de la afiliación:

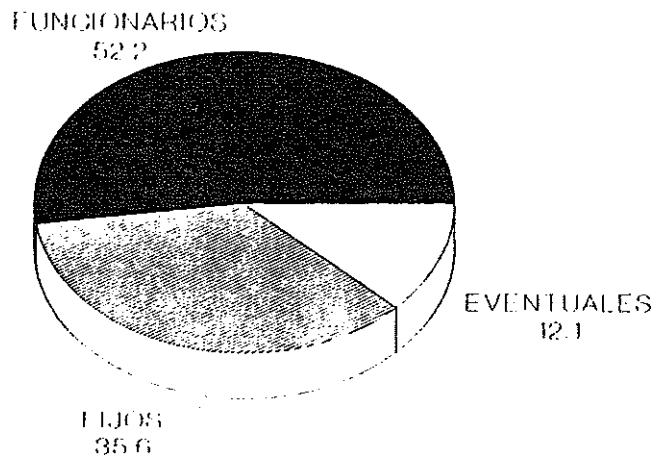
#### AFILIACION SINDICAL POR SITUACION LABORAL

TIPO DE CONTRATO	%
FIJO//INDEFINIDO	90
FIJO DISCONTINUO	6
EVENTUAL	4

\* Fuente: Bouza et al. (1989:101).

Como puede apreciarse en los datos de la encuesta sobre "Estructura...", el nivel de afiliación va en la misma dirección que el grado de estabilidad en el puesto de trabajo; a medida que disminuye la seguridad y el control --en el sentido de permanencia-, sobre el puesto, disminuye paralelamente la tasa de afiliación sindical. Aquellos que supuestamente reclamarían más del sindicato, por ser los trabajadores más desfavorecidos en la escala laboral, son los que precisamente menos cerca están de la organización sindical. El nivel de compromiso con la institución adquirido a través de la afiliación ha de verse respaldado con cierto grado de dominio sobre la propia situación laboral. Por otra parte, las contraprestaciones que el sindicato pueda ofrecer al trabajador inestable no superan, en la mayoría de los casos, los riesgos que el afiliado potencial debería asumir. No es una cuestión de rechazo del trabajador eventual con respecto al movimiento sindical; los mayores índices de simpatía se encuentran precisamente entre estos trabajadores, más bien el problema se plantea en términos de adecuación de las demandas y las posibilidades de intervención en la organización.

Graf. 5.12  
DISTR. AFILIACION SITUACION LABORAL



AÑO 1991

## VINCULACION SINDICAL, SEGUN SITUACION LABORAL

	TOTAL	SITLAB						INCLASIFI- CABLE
		FUNCIONARIO	ASALAR. FIJO	ASALAR. EVENTUAL	INTERINO	OTROS	SIM CONTRATO	
TOTAL.....	2339	316	1220	494	102	160	19	28
.....	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
VINCULADO.....								
AFILIADO.....	4.9	5.2	6.4	2.1	1.0	5.1	.0	6.3
AFILIADO.....	4.8	7.1	5.7	2.0	3.0	3.3	.0	8.0
AFILIADO.....	4.2	11.3	4.0	1.4	1.9	1.0	3.0	6.6
SIMPACADO.....	10.7	8.9	8.8	16.5	16.8	8.1	2.5	7.2
SIMPACADO.....	10.7	9.0	9.9	12.0	10.5	16.0	13.3	10.0
SIMPACADO.....	3.7	9.5	2.9	3.2	2.0	2.6	.0	.0
NO SIMPA.....	21.9	25.0	21.8	20.9	21.6	22.4	10.9	16.0
NO CONOCE.....	38.8	24.0	40.2	41.7	43.3	41.6	70.3	45.9
OTRO.....	.1	.1	.1	.3	.0	.0	.0	.0

Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase".

### 6.2.3.- LAS VARIABLES DE CONTEXTO:

Dentro del apartado dedicado a los efectos composicionales y ocupacionales del empleo sobre la afiliación sindical, las variables de contexto, aquellas referidas al tipo de sector (privado y público) y al tamaño de empresa, ocupan una parte importante de la explicación en las variaciones de la implantación sindical. De manera general, estas dos variables se han mostrado altamente explicativas en relación a la sindicación. La distinción por tipo de sector en sector público y sector privado aparece recurrentemente en todos los análisis de la afiliación sindical. El mayor reconocimiento empresarial en el sector público, su correlación con empresas de grandes dimensiones y por tanto con niveles altos de concentración del empleo, el paralelismo entre trabajo en el sector público y relación contractual estable, definen y aclaran la dirección positiva entre sector público y crecimiento de la afiliación. Es la variable que reúne más determinantes positivos en relación a la afiliación sindical. La diferencia se hace especialmente relevante en tiempos de crisis, donde frente a las posibles circunstancias adversas de la empresa privada, el sector público de la economía ofrece las garantías de la estabilidad. Como en la situación laboral, la posición del trabajador y las posibilidades de obtener ventajas a través de la acción colectiva varían sustancialmente de acuerdo a la pertenencia a uno u otro sector. En nuestro país, los niveles más altos de afiliación dentro del sector público aparecen en las empresas públicas, donde además del resto de las condiciones, se ha conseguido un alto nivel de reconocimiento empresarial. Distinto es el caso de la Administración, donde los sucesivos gobiernos de la transición y el gabinete socialista hasta 1987 no permitieron el desenvolvimiento normalizado de la acción sindical. Una vez reconocido e institucionalizado tal derecho, la afiliación en la Función Pública se ha desarrollado de forma muy significativa, lo que confirma la relación apuntada. Los resultados de la encuesta más reciente (Carabaña y González, 1991) son muy elocuentes: la afiliación al sector público es

del 21.2<sup>8</sup> % -sobre una afiliación global del 14 por ciento-, mientras que sólo un 9.9 por cien de los asalariados empleados en el sector privado están afiliados a algún sindicato.

## VINCULACION SINDICAL,

## SEGUN NUEVA CSE Y SECTOR

	TOTAL	MCSESTR					
		CUAD. PUBL.	CUAD. PRIV.	E. NCMAN. PUB.	E. NCMAN. PR.	E. KAN. PUB.	E. KAN. PRIV.
TOTAL.....	2225	159	258	369	423	135	881
AFILCOCO.....	4.5	7.0	3.7	5.9	2.9	7.1	4.1
AFILUGT.....	4.4	4.1	6.1	5.7	1.8	6.5	4.5
AFILRESTO.....	4.3	8.3	2.1	10.2	3.7	8.3	1.4
SIMPACOCO.....	10.0	9.4	6.2	10.4	7.3	11.9	12.1
SIMPAUGT.....	9.8	9.1	12.2	7.5	8.6	17.3	9.7
SIMPARESTO.....	3.8	8.9	4.2	7.2	2.8	1.1	2.2
NO SIMPA.....	23.3	22.7	27.3	26.3	25.8	19.1	20.3
NO CONOCE.....	39.7	30.5	38.2	26.9	47.0	27.4	45.5
o.e.s.e.....	.1	.0	.0	.1	.0	1.5	.1

\* Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase".

**El tamaño de empresa.** Al igual que la titularidad del sector, aparece como variable fundamental y recurrente en los estudios sobre afiliación sindical. Se parte del distinto sistema de relaciones laborales según nos situemos en empresas grandes o pequeñas (Blanco y Otaegui, 1990), y como derivación, diferente implantación sindical. En las empresas de gran tamaño se reúnen, además de en muchas ocasiones el solapamiento con el sector público, muchas de las condiciones favorables a la sindicación. Por el contrario, las empresas pequeñas, con unas relaciones laborales basadas más en los canales directos de negociación, con la relación y presencia cotidiana del empresario y el contacto con los trabajadores, no favorece la formalización e impersonalización propias de las negociaciones en los grandes centros de trabajo. Por otra parte, el común solapamiento entre tamaño de empresa y situación laboral, o la correspondencia entre empresa pequeña y mayor inestabilidad del puesto de trabajo, provocan si no un rechazo, si un distanciamiento de los trabajadores hacia la organización sindical.

Con una estructura productiva donde las empresas de menos de 50 trabajadores representan el noventa y cinco por ciento del total de las existentes, con más de la mitad del empleo asalariado<sup>9</sup>, y a pesar de los esfuerzos que en los últimos años los sindicatos están realizando para penetrar (vía elecciones sindicales) en este tipo de empresas, se comprende mejor el bajo nivel de afiliación en España. Condiciones estructurales desfavorables como la menor concentración del empleo, escasa presencia sindical, mayores niveles de inestabilidad en la situación contractual y menor reconocimiento empresarial explican el diferencial de implantación sindical en relación al tamaño de la empresa. Los resultados de las investigaciones dejan fuera de toda duda la relación entre sindicación y tamaño del centro de trabajo:



**AFILIACION SINDICAL (%) POR TAMAÑO DE EMPRESA**

TAMAÑO	SIGMA-DOS
6 A 49 trabajadores	10.5
50 a 499 trabajadores	16.9
500 y más trabajadores	28.8

\* Fuente: SIGMA-DOS (1986:29).

## VINCULACION SINDICAL, SEGUN TIPO DE ESTABLECIMIENTO

	TOTAL	TIPOESTA						
		ADMON. PUBLICA (CHAE 91,92)	ADMON. PUBLICA (RESTO)	EMPRESA PUBLICA	EMPRESA PRIVADA +1000	EMPRESA PRIVADA 100-999	EMPRESA PRIVADA 25-99	EMPRESA PRIVADA 10-24
TOTAL.....	2403	264	222	189	188	248	257	265
AFILCOCO.....	5.0	5.3	6.6	10.7	9.5	6.0	4.3	2.0
AFILUGT.....	4.8	7.5	4.7	5.9	11.7	5.3	3.7	3.6
AFILRESTO.....	4.2	9.6	10.8	6.6	8.5	1.5	2.8	.8
SIMPACOCO.....	10.7	12.1	9.8	9.4	9.6	13.5	16.0	10.8
SIMPAUGT.....	10.7	10.7	11.3	9.5	10.7	13.3	13.2	10.6
SIMPARESTO.....	3.7	4.8	8.0	7.1	4.2	5.5	3.2	1.6
NO SIMPA.....	21.9	21.1	22.5	25.6	17.9	15.9	21.5	27.1
NO CONOCE.....	38.9	28.2	26.2	25.3	28.0	39.1	35.2	43.6
OTRO.....	.1	.7	.1	.0	.0	.0	.0	.0

	EMPRESA PRIVADA +10	EMPRESA PRIVADA N.S.	SERVICIO DOMESTICO	RESTO
TOTAL.....	403	270	51	47
AFILCOCO.....	3.1	3.5	.0	2.0
AFILUGT.....	2.1	4.5	.0	.5
AFILRESTO.....	1.0	1.7	.7	1.6
SIMPACOCO.....	8.4	5.7	22.3	7.3
SIMPAUGT.....	9.2	7.4	14.8	15.7
SIMPARESTO.....	1.4	.7	.0	6.1
NO SIMPA.....	23.7	25.5	4.5	10.5
NO CONOCE.....	51.2	50.4	57.8	56.2
else.....	.0	.5	.0	.0

fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991).

Al igual que comenté para los trabajadores eventuales, la escasa afiliación entre los empleados en empresas pequeñas no descansa en razones de rechazo del movimiento sindical sino de imposibilidad de acercamiento. Así lo muestran también en este caso los ítems de simpatía; que no varían sustancialmente con respecto con respecto a los de los trabajadores en grandes empresas, y el no conocimiento (directo y personal) de los sindicatos, que en el caso de los trabajadores de centros pequeños es sensiblemente mayor que en las grandes. Ambos resultados confirman la deseabilidad y la aceptación del movimiento sindical por parte de los empleados de pequeñas empresas, pero en ese deseo va implícita la dificultad para traspasar la frontera de lo deseable hacia lo posible.

A lo largo de las páginas precedentes he intentado aplicar las teorías y modelos estructurales en relación a la afiliación sindical en España. Como tuvimos ocasión de ver en el capítulo teórico, sin embargo, los factores ocupacionales y laborales no agotan las explicaciones posibles en relación a las variaciones en la implantación sindical. Dichos factores son el soporte básico para entender algunas de las diferencias, pero como he ido mostrando, algunas relaciones necesitan de un análisis más detallado. Además de las causas apuntadas en el marco teórico (modelo de elección racional, reconocimiento sindical y factores organizacionales y de líderes), he incluido a continuación un análisis que, con parecer sugerente, se presenta todavía de forma abierta e intuitiva. Dicho análisis querría dar cuenta de la posible relación entre clases sociales, entendidas estas desde la óptica de la situación en el mercado de trabajo, y vinculación con la organización sindical. La cuestión genérica indaga en la posibilidad de existencia de pautas afiliativas más concretas de las que he venido considerando hasta el momento, de manera que el mapa afiliativo en nuestro país desentrañe, más allá de las variables corroboradas por la experiencia internacional y nuestra propia evidencia empírica, relaciones específicas no contempladas de manera sistemática en los estudios sobre afiliación.

### **6.3.- Clases sociales y acción colectiva<sup>10</sup>**

El estudio de las clases sociales en las sociedades de capitalismo avanzado se ha visto relanzado, después de años si no de abandono, si de relativo decaimiento. La discusión se ha vertebrado fundamentalmente en torno a las dos escuelas pioneras en el estudio de la estructura y la dinámica social; las escuelas marxista y weberiana. De este renovado interés, han surgido líneas teóricas y desarrollos empíricos que han tratado de actualizar el estudio de las clases sociales en las sociedades de nuestro tiempo. A este respecto, el interés de las nuevas formulaciones pivota en torno a un aspecto muy concreto: la centralidad de la clase media en las sociedades avanzadas. Ninguno de los esquemas tradicionales de referencia daba cuenta de forma satisfactoria de un fenómeno que, de otra parte, se ha visto impulsado y extendido en las últimas décadas.

La cuestión central que rodea a los nuevos análisis es el lugar que ocupa la nueva clase media en la estructura social, su posible consideración como clase y, en concreto, si esta dispone de recursos lo suficientemente genuinos y particulares como para diferenciarlas de las otras clases conformadoras de la estructura social. Por otra parte, si la clase media posee elementos significativos de identificación que la predispongan a cierta capacidad para orientar sus acciones o comportamientos.

No obstante, y a pesar de las distintas formulaciones para caracterizar a la clase media, no hay consenso para una definición del papel de las clases medias en las sociedades avanzadas. Más bien, contamos con un debate abierto entre las dos escuelas y su derivación a partir de los teóricos clásicos; la escuela neomarxista y la neoweberiana. La posición no definida de esta clase en la estructura social ha generado un cierto problema de indeterminación teórica que no ha encontrado hasta la fecha una solución suficientemente satisfactoria.

la fecha una solución suficientemente satisfactoria.

Tal debate y la propia complejización de las estructuras en las sociedades modernas, no sólo en relación a las clases medias sino a la diversificación del resto de las clases y segmentos de clase, plantea la necesidad de construir modelos que intenten expresar las nuevas situaciones<sup>11</sup>. Se trata entonces de testar empíricamente las posibles relaciones entre afiliación sindical y clases sociales a través del modelo construido en el proyecto citado y que utiliza, como contraste, el modelo de Goldthorpe. Con la utilización simultánea de los dos modelos los investigadores del proyecto pretenden, además de extraer la mayor información posible, tener un punto de comparación en cuanto a la consistencia lógica y validez empírica de ambas formulaciones.

Sin detenernos en la justificación y construcción empírica de los modelos<sup>12</sup>, a continuación se explica brevemente la forma de dichos modelos y las categorías y variables mediante las cuales han sido operacionalizados. La Nueva Categoría Socio-Económica (en adelante NCSE), se basa en una matriz de posiciones de carácter tridimensional, cuyos ejes son la propiedad de los medios de producción, las posiciones en la organización y las cualificaciones. A partir de esta matriz, las posiciones de clase se definen de acuerdo a la posesión o no de determinados bienes productivos.

La matriz parte de un doble supuesto: "el primero establece [la relación entre] los diversos activos productivos y los derechos o capacidades correspondientes. El segundo conecta estos derechos y capacidades con el tipo de relación social a que dan lugar" (González, 1991:45). Por último, tanto los activos productivos como las relaciones sociales a las que van unidos dan lugar a determinadas categorías:

BIEN PRODUCTIVO	DERECHO/ CAPACIDAD	TIPO DE RELACION	CATEGORIA RESULTANTE
CAPITAL	Propiedad	Explotación	Empleador/Rentista
ORGANIZACION	Control	Dominación	Directivo/Supervisor
TECNICA	Regulación	Apropiación	Experto
FUERZA DE TRABAJO	Cualificación	Subordinación	Trabajador

\* González (1991:52).

- El Capital, tiene como capacidad o derecho fundamental la propiedad, se corresponde típicamente con las relaciones de explotación o transferencia de excedente de unos actores a otros, perteneciendo a esta categoría los empleadores, empresarios y rentistas.
- La Organización, se define por el derecho de control o derecho de autoridad, dando lugar a relaciones de dominación, o la capacidad de influir de unos actores sobre otros, resultando en las categorías de los directivos y supervisores.
- La Técnica o conocimiento Científico-Técnico, se caracteriza por el control técnico dando lugar a relaciones de apropiación, es decir, a transferencias indirectas o mediadas del excedente social. Está representada por los expertos.
- La Fuerza de Trabajo no dispone, en principio, de capacidades sobre el resto de los bienes productivos. Se ve sometida a relaciones de subordinación. El

Único derecho que afecta, no tanto al resto de las categorías, como a la propia diferenciación interna de la Fuerza de Trabajo, es la cualificación, que permite la división entre trabajadores cualificados y no cualificados.

Las distintas posiciones en la matriz pueden ser leídas como una estructura vertical o jerárquica, de manera que el Capital ocuparía la posición superior del eje, y detrás de él, la Organización, La Técnica y por último la Fuerza de Trabajo. La relativa influencia y poder de unas categorías sobre las otras sigue el mismo orden.

En suma, la variable utilizada, la NCSE, reúne las siguientes características:

- a. Variable de carácter estructural definida por la posición de los individuos en la estructura ocupacional.
- b. La variable se construye en torno a tres dimensiones: la relación con los medios de producción, para los asalariados, el Tipo de Puesto (dirección, supervisión o subordinación) y la Cualificación, cuando no hay precisión en la correspondencia entre la ocupación y el Tipo de Puesto<sup>13</sup>.
- c. Dicha variable propone, en un primer momento, ser explicativa de fenómenos típicamente asociados con la situación sociolaboral de los individuos, pero tiene además la pretensión de explicar aspectos que se relacionan con la capacidad de acción colectiva.

En la construcción empírica de la variable, la relación con los medios de producción y el tipo de puesto dan lugar a cinco categorías: tres de asalariados; directivo, supervisor y empleado, y dos de no asalariados: empleador y autónomo.

La variable Ocupación se clasifica en cuatro grados de Cualificación de mayor a menor y que podemos designar como: expertos, semiexpertos, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados. Estos grados se han utilizado para los Empleados, mientras que para Supervisores y Directivos la clasificación se ha reducido a dos categorías; la de expertos; que incluye expertos y semiexpertos; y la de No Expertos, que contiene los cualificados y no cualificados. Asimismo, y sólo para los empleados cualificados, se considera la distinción manual y no manual. Al final, las categorías resultantes, tomando en cuenta sólo las de asalariados han sido:

1. Directivo: Experto y No Experto.
2. Supervisor: Experto y No Experto.
3. Empleado: Dividido a su vez en cinco categorías:
  - Experto
  - Semiexperto
  - Cualificado No Manual
  - Cualificado Manual
  - No cualificado

El otro modelo utilizado, original de Goldthorpe, se basa en las categorías weberianas de Situación de Mercado y Situación de Trabajo. Goldthorpe construye un modelo a partir de la estructura ocupacional y del posicionamiento en los sistemas de autoridad y control. La operacionalización de esta variable define las siguientes categorías (incluyo sólo las correspondientes a los asalariados):

1. Clase de Servicio: dividida a su vez en Servicio Alto y Servicio Bajo; según



el grado de autoridad y/o cualificación, pero por definición con una ocupación definida por el control y la autonomía. En la categoría de Servicio Alto se incluyen: Profesionales Administradores y Profesionales superiores, directivos de grandes empresas. En la categoría de Servicio Bajo quedan subsumidos los Profesionales administradores y profesionales inferiores, técnicos superiores, directivos de pequeños establecimientos comerciales e industriales (- de 25 empleados) y supervisores de empleados no manuales.

- II. Clase Intermedia: incluye las categorías: No Manual Alto: empleados no manuales de rutina en la administración y comercio, No Manual Bajo: trabajadores de servicios personales, Supervisor Manual: Técnicos inferiores, supervisores de trabajadores manuales.
- III. Clase Trabajadora: dividida a su vez en trabajadores cualificados, trabajadores semicualificados y no cualificados no agrarios, y trabajadores agrarios.

Una vez explicados los modelos, interesa, en lo que concierne al objeto del presente estudio, tratar de localizar pautas de afiliación sindical en relación con la posición de clase. A tal efecto, propongo una tipología de compromiso con la organización sindical a la que designo como "Vinculación Sindical". Esta tipología distingue dos tipos de fenómenos: el primero se refiere al grado de compromiso con la organización y que se define en tres posiciones: la afiliación, la simpatía y el no conocimiento directo y/o personal de las organizaciones sindicales. De otro lado, la tipología distingue tipos de sindicatos; UGT, CC.OO y la categoría "Resto" que, por razones de limitación muestral, ha de incluir todos los otros sindicatos de clase, nacionalistas y profesionales e independientes. Las categorías resultantes de esta variable han sido (el orden mantiene la gradación de mayor a menor compromiso

con la organización sindical):

- Afiliado/a a CC.OO
- Afiliado/a a UGT
- Afiliado/a Resto
- Simpatizante CC.OO
- Simpatizante UGT
- Simpatizante Resto
- No Simpatizante
- No Conocimiento.

En orden a analizar las posibles relaciones entre las variables definidas como de clase y la afiliación sindical, voy a desarrollar un argumento en torno a los siguientes pasos:

- En primer lugar, analizo el grado directo de influencia sindical; los afiliados y simpatizantes, así como el área indirecta de influencia del sindicato medida por los votantes y aquellos trabajadores que han participado en alguna movilización promovida por las organizaciones sindicales. Por último, el ítem de no conocimiento nos dará claves para el análisis de los trabajadores que quedan fuera del ámbito de influencia de la acción sindical.
- En segundo término, interesa profundizar en el análisis de la distribución interna de la afiliación, a qué sindicatos y en qué medida están afiliados los asalariados españoles, así como el reparto de las simpatías entre los diversos sindicatos.
- Por último, el análisis se centrará en las diferencias de afiliación, simpatía y desconocimiento según los distintos bienes productivos (clases sociales); distinciones entre cuadros y empleados, a un primer nivel, distinciones

internas entre la Organización y el Expertismo, además de las posibles pautas de interacción entre ambos bienes productivos. Esto es, en primer lugar, aclarar si la Organización establece pautas de sindicación, si, asimismo, lo hace el Expertismo y además, analizar las pautas que se establecen dentro de cada posición de la Organización por causa de la Cualificación. Después, habrá que completar dicho análisis con la distribución interna de la afiliación y las simpatías dentro de cada segmento.

Lo que propongo es un análisis a dos niveles de manera que sea posible tanto localizar patrones de compromiso con la organización sindical así como pautas de distribución de la afiliación a los diferentes sindicatos en relación a las posiciones y segmentos de clase.

### 6.3.1.- LOS GRADOS DE COMPROMISO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Según ambos modelos, la afiliación sindical global se sitúa en torno al 14 por cien, sobre la base de asalariados ocupados. En el capítulo dedicado a la medida y comparabilidad de las fuentes, vimos cómo esta tasa se aproxima bastante tanto a las cifras sindicales depuradas como a los resultados de otras investigaciones. Si bien la densidad sindical ha aumentado ligeramente tras los efectos del descenso de principios de los años 80, todavía, sin embargo, se sitúa en una de las más bajas de Europa. La afiliación, tal como he considerado en la variable utilizada, implica el grado más alto de compromiso con la organización sindical. Ahora bien, la vinculación sindical comprende tres diferentes grados de compromiso con la organización: la afiliación, la simpatía y el no conocimiento. Siguiendo la formulación de Pérez Díaz (1981), el área de influencia de la organización sindical, en nuestro caso, puede establecerse en torno a un área restringida, formada por los afiliados y simpatizantes, y un área ampliada, constituida por los votantes en las elecciones sindicales o por los trabajadores que han participado en alguna movilización, como es el caso de las huelgas. Por fin, el último grado de nuestro eje, el no conocimiento directo y personal de los sindicatos y los no simpatizantes implicarían el área que escapa a la influencia del movimiento sindical.

Según los resultados del estudio, estas tres zonas obtienen los siguientes cifras: El área restringida o "core" de influencia y compromiso sindical está formada por el 14 por cien de afiliados, más el 25 por cien de simpatizantes. Respecto a la zona de influencia en sentido lato, disponemos de datos aproximados<sup>14</sup> en cuanto al porcentaje de asalariados ocupados que declaran haber participado en una huelga; alrededor del 30 por cien del total, cifra que, como señala Escobar (1991:12) resulta más parecida a la de los simpatizantes que a la de los afiliados. Por último,

la zona que queda fuera de la esfera de influencia, y que implica el menor grado de compromiso por parte del trabajador corresponde a los no simpatizantes (22 %) y a los que desconocen directa y personalmente a algún sindicato (38 %). Estas últimas opciones son excluyentes, por lo que el área ajena a la influencia sindical está formada por el 60 por cien de los asalariados ocupados. Quiere esto decir que aun suponiendo que el área de influencia sindical estuviera formada por afiliados, simpatizantes y trabajadores que declaran haber participado en una huelga, la mayoría de los trabajadores quedaría fuera de este ámbito.

Los datos sobre votantes, que constituirían otra de las dimensiones para entrever el alcance de la influencia ampliada de los sindicatos, son comparables a los de los trabajadores participantes en alguna movilización si bien aumentando en cada competición electoral, básicamente debido a la labor sindical de implantación y campañas electorales para conseguir el voto de los trabajadores. Los datos del Ministerio de Trabajo a propósito de la cobertura electoral (relación entre el número de empresas o los representantes elegibles según la normativa electoral y los realmente elegidos) fue del 45 por cien en 1986. Asimismo, los resultados de otros estudios sobre afiliación y voto sindical confirman ese grado de participación o cobertura electoral<sup>15</sup>. Quiere esto decir que el área de influencia en sentido lato se ha mantenido entre el 30 y el 40 por cien de los asalariados ocupados hasta 1988, ya sea medido en base a la participación en las elecciones sindicales o en la participación en movilizaciones en el centro de trabajo. En las elecciones sindicales de 1990, sin embargo, la cobertura electoral ha crecido muy significativamente, situándose en torno al 60 por cien. No hay que olvidar, sin embargo, que el porcentaje de votantes supone el área más débil de vinculación sindical, por cuanto el único compromiso aceptado con la organización sindical es otorgar el voto cada cuatro años.

En cualquier caso, ambas zonas de influencia, que son de carácter concéntrico por el solapamiento previsible entre el core de influencia o compromiso sindical (afiliación más simpatía) y el área ampliada (participación electoral y huelguística), son superadas por el porcentaje de trabajadores fuera de la esfera de influencia y/o compromiso sindical. Estos últimos tampoco se reparten de igual forma de acuerdo a las dos dimensiones que conforman el grado bajo de influencia de las organizaciones sindicales. Los no simpatizantes (alrededor del 22 por cien) se definen por el alejamiento consciente del fenómeno sindical. Dichos trabajadores conocen de forma directa a las centrales sindicales, pero muestran un rechazo explícito, que puede ser leído, bien como rechazo a las centrales sindicales como organizaciones y sus acciones, bien al movimiento sindical en general. La otra dimensión, la de los trabajadores que no conocen directa y personalmente a los sindicatos -en torno al 38.5 por cien del total de los asalariados ocupados-, implica el grado más débil de influencia/compromiso con los sindicatos. Además, en contra de los no simpatizantes, la categoría de los que desconocen de manera directa a las organizaciones sindicales está hablando de la falta de presencia sindical en las empresas, lo que en último término, sería responsabilidad de las organizaciones sindicales y los empresarios más que del trabajador. Tal cuestión adquiere toda su relevancia al observar que es precisamente esta categoría la más amplia dentro de la muestra, posiblemente porque combina las deficiencias de las organizaciones sindicales en cuanto a implantación y la resistencia empresarial con el alejamiento real de estos trabajadores respecto al movimiento sindical.

Tales resultados pueden ser analizados desde una doble perspectiva. De un lado, la influencia sindical puede ser considerada más amplia que lo que muestran las cifras de afiliación; siempre que incluyamos el área de influencia ampliada. Tal perspectiva abundaría en la tesis de la baja afiliación pero alta representatividad del

sindicalismo español, y explicaría el relativo éxito, mayor en cualquier caso que lo que cabría esperar por sus afiliados, en movilizaciones y participación electoral. Desde el otro prisma, sin embargo, habría que remarcar la debilidad y la escasa implantación del movimiento sindical entre los trabajadores españoles, a tenor de los resultados de no simpatizantes y desconocimiento sindical. De cualquier manera, la validez de la dimensión compromiso sigue siendo de marcada potencia explicativa: aunque puede reconocer el ámbito de influencia sindical, el análisis ha de mostrar a qué espacios está referida dicha influencia.

En suma, como trataré de argumentar a lo largo de la exposición, el grado de compromiso definido por su estabilidad y énfasis, la afiliación, es un hecho minoritario dentro del escenario laboral de nuestro país, y además, exige unas ciertas condiciones para ser posible. A continuación, intentaré desvelar tales constreñimientos de manera que expliquen, además de las situaciones comentadas en anteriores apartados, por qué se afilian algunos trabajadores y la mayoría quedan fuera del ámbito estricto de influencia sindical y compromiso con la organización.



## VINCULACION SINDICAL, SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

	TOTAL	NCSE						
		DIRECTIVO EXPERTO	DIRECTIVO NO EXPERTO	SUPERVISOR EXPERTO	SUPERVISOR NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPLEADO SEMIXPERTO	EMPLEADO CUALIFICADO
TOTAL.....	2281	78	38	136	176	93	241	908
AFILCOCO.....	5.0	1.2	.0	5.7	8.9	3.3	4.2	7.0
AFILUGT.....	4.9	8.3	.0	1.8	9.3	3.4	3.0	5.5
AFILRESTO.....	4.2	5.5	.0	4.5	5.2	11.2	11.1	3.5
SIMPACOCO.....	10.7	9.0	2.7	6.7	8.9	11.7	6.6	12.0
SIMPAUGT.....	10.7	6.1	8.8	11.5	15.7	5.3	8.4	9.4
SIMPARESTO.....	3.6	6.6	5.6	6.8	4.9	5.4	9.5	2.2
NO SIMPA.....	22.2	29.5	35.3	28.1	16.8	27.0	25.2	21.9
NO CONOCE.....	38.6	33.9	47.6	34.9	30.2	32.7	31.9	38.5
else.....	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.1	.1

NCSE	
EMPLEADO NO CUALIFICADO	
TOTAL.....	611
AFILCOCO.....	2.1
AFILUGT.....	4.3
AFILRESTO.....	1.2
SIMPACOCO.....	12.4
SIMPAUGT.....	13.6
SIMPARESTO.....	1.5
NO SIMPA.....	19.2
NO CONOCE.....	45.4
else.....	.3

• Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991).

## VINCULACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	EGP10			
		SERVICIO	SERVICIO	NO MANUAL	NO MANUAL
		ALTO	BAJO	ALTO	BAJO
TOTAL.....	2409	133	422	541	112
AFILCOCO.....	5.0	3.5	3.2	4.0	7.7
AFILUGT.....	4.8	4.9	2.8	4.9	6.6
AFILRESTO.....	4.2	11.3	7.5	3.1	5.1
SIMPACOCO.....	10.7	7.1	8.5	8.8	8.9
SIMPAUGT.....	10.7	8.7	7.7	8.8	10.3
SIMPARESTO.....	3.6	5.0	8.2	3.4	.7
NO SIMPA.....	21.9	25.9	30.7	24.2	22.2
NO CONOCE.....	38.9	33.7	31.3	42.7	38.5
else.....	.1	.0	.1	.0	.0

	EGP10			
	SUPERVISOR	OBROERO	OBROERO NO	OBROERO
	MANUAL	CUALIFICADO	CUALIFICADO	AGRARIO
TOTAL.....	112	480	504	97
AFILCOCO.....	10.0	8.4	4.0	.0
AFILUGT.....	9.7	5.2	4.8	3.3
AFILRESTO.....	4.9	2.7	1.8	4.1
SIMPACOCO.....	9.9	12.1	15.1	9.1
SIMPAUGT.....	10.0	11.9	13.9	17.5
SIMPARESTO.....	7.4	1.6	1.4	4.3
NO SIMPA.....	11.3	20.8	14.2	19.0
NO CONOCE.....	36.8	36.9	44.4	42.7
else.....	.0	.3	.4	.0

Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1991).

### 6.3.2.- LA DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA AFILIACIÓN. DIFERENCIAS INTERSINDICALES:

Los resultados de ambos modelos apuntan a una distribución relativamente homogénea de la afiliación entre las diversas centrales sindicales; algo más de un tercio de los afiliados está en CC.OO, alrededor de un tercio se sitúa en UGT y el algo menos del tercio restante se reparte en la categoría "Resto". Si tenemos en cuenta la atomización de la última categoría (incluiría entre otros los sindicatos de nacionalidad (ELA-STV y CIG), el resto de los sindicatos de clase (CNT-CGT y USO), los sindicatos independientes (CSI-CSIF), los sindicatos de empresa y los profesionales o corporativos (conglomerado de organizaciones sindicales distribuidos por oficios y profesiones; ASETMA, SEMAF, CEMS, SATSE, ANPE, SUP, CGC, SEPLA etc.), puede afirmarse la primacía de los sindicatos mayoritarios en lo que a afiliación se refiere. Las cifras exactas, con leves variaciones según los modelos, son las siguientes:

#### AFILIACION POR CENTRALES SINDICALES

(en porcentajes)

	Según NCSE	Según Goldthorpe
CC.OO	5.0	5.0
UGT	4.9	4.8
RESTO	4.2	4.2
Total	14.1	14.0

La recuperación de la afiliación iniciada en alrededor de 1986 ha favorecido sobre todo a los sindicatos mayoritarios, que han seguido una pauta de crecimiento débil

pero sostenido. En la categoría "Resto" (exceptuando USO y CGT y los sindicatos de nacionalidad), y en relación a estudios anteriores, la evolución de la afiliación ha sido algo diferente. Los sindicatos independientes de creación más reciente que los de clase o nacionalidad, mantuvieron escasa presencia hasta los años 1986-87: el estudio de SIGMA-DOS otorga, sobre un total del 13.8 por cien de afiliación, un 0.8 por ciento de afiliados a la categoría "Otros" (excluidos USO y CNT). En 1988, después de las primeras elecciones sindicales en la Función Pública, y como consecuencia del proceso de implantación y organización, los sindicatos independientes sumaban, según los resultados del estudio del CIS un 3.6 por cien sobre un total del 16.5 de afiliación sindical global. Los resultados de la encuesta de "Estructura..." realizada en 1991, y no desagregada, dan lugar a la interpretación consistente de que la afiliación en este tipo de sindicatos se ha mantenido desde 1988, estable. Este relativo estancamiento puede deberse al avance de los sindicatos mayoritarios en el área del sector terciario y especialmente en el sector público. Debido a la fuerte concentración sectorial -precisamente en el sector público-, de los sindicatos independientes y profesionales, el crecimiento de la implantación y presencia de los mayoritarios en este ámbito puede explicar la estabilidad en la afiliación a las centrales sindicales independientes y corporativas. Prueba de ello, y como ejemplo, ha sido el retroceso de CSI-CSIF en las últimas elecciones a representantes sindicales. Como ya se comentó, la propia dinámica de parcelización y corporativización de muchas de estas organizaciones impide una mayor presencia y afiliación.

El otro componente de lo que hemos nombrado como área restringida de influencia; las simpatías sindicales, se distribuye de muy distinta forma entre las diversas centrales sindicales:

## DISTRIBUCION DE LAS SIMPATIAS ENTRE LOS SINDICATOS

(Idénticos resultados para ambos modelos).

(En porcentajes)

	% SIMPATIZANTES
CC.OO	10.7
UGT	10.7
RESTO	3.6
Total	25.0

Puede observarse que en lo que a simpatizantes se refiere, la distribución muestra un posicionamiento claro hacia los sindicatos mayoritarios. Con idénticos porcentajes de participación, UGT y CC.OO reúnen casi el total de las simpatías, con el doble de simpatizantes que de afiliados. No ocurre así con el colectivo "Resto", para el cual existen, a tenor de los resultados, un menor porcentaje de simpatizantes que de afiliados. Ello puede ser debido, contando siempre con el posible error muestral, a la imagen de unas y otras organizaciones sindicales. Si recordamos las encuestas realizadas en países europeos acerca de la brecha o ruptura entre la imagen social de los sindicatos y su actuación concreta, los resultados pueden arrojar luz sobre la distancia, tanto entre afiliados y simpatizantes, por un lado, como por la aparente contradicción entre la afiliación y la simpatía a la categoría "Resto". En dichas encuestas la conclusión general mostraba la existencia de una imagen bondadosa de la labor general de los sindicatos como organizaciones defensoras del conjunto de los trabajadores, pero esta imagen se tornaba crítica y negativa cuando se preguntaba acerca de la actuación concreta de los líderes y de dichas organizaciones. Algo semejante puede

ser aplicado a nuestro caso; que las mayores simpatías, con notable diferencia, vayan a los sindicatos de clase está hablando de esa aprobación genérica de los sindicatos como organizaciones que promueven el bien común de los trabajadores. Esta imagen genérica se comprueba por los idénticos porcentajes recibidos por CC.OO y UGT, independientemente de los perfiles políticos y sindicales, lo que decide las simpatías es una imagen de carácter global. La baja afiliación, como explicaré más adelante, forma parte de otro campo de significación, ya que las demandas dependen del grado de compromiso e implicación con la organización. El nivel de simpatía muestra la aprobación de la existencia de centrales sindicales orientadas a la defensa común y global de la clase trabajadora; otra cuestión bien distinta es si se aprueban los métodos y resultados conseguidos en la praxis concreta, polo más cercano a la afiliación y el compromiso.

Esta argumentación explica también el bajo nivel de simpatía alcanzado por la categoría "Resto". Si acordamos que la mayor parte de esta clasificación está formada por los sindicatos independientes, de empresa y profesionales<sup>16</sup>, la razón por la cual estos obtienen muy baja puntuación en simpatías, aun por debajo de su nivel de afiliación, es por la imposibilidad de atribuir a este tipo de sindicatos una imagen como la conformada para los sindicatos de clase. Y esto es así, porque la concepción exclusiva y particularista de los intereses de dichas organizaciones no permite configurar una imagen de globalidad, ni de organización de defensa de los intereses generales de los trabajadores, que es el polo donde se ubica la imagen positiva del movimiento sindical. Si bien en la articulación y promoción de las demandas de sus representados pueden ser más eficaces -precisamente por el acotamiento de su espacio de representación-, esta dimensión se muestra mejor a través de la afiliación que de la simpatía, de ahí la diferencia en los porcentajes.

La distribución interna de los simpatizantes marca una línea divisoria muy clara

entre sindicatos de clase y el resto. Ello quiere decir que el segundo grado en el eje de la vinculación sindical, es un compromiso a favor, dentro del colectivo de simpatizantes, del sindicalismo de clase, entendiendo éste como defensor de los intereses generales de la clase trabajadora. Al tiempo, se observa el cambio de significación entre afiliación y simpatía, ya que, además de ser una cuestión de grado en el compromiso, implica diferentes concepciones del movimiento sindical. La afiliación es un fenómeno que se articula más de acuerdo a los intereses concretos, mientras que las simpatías entroncan con la identificación de los sindicatos con organizaciones presentes en la sociedad para la defensa de intereses globales de la clase trabajadora.

### **6.3.3.- CLASES, SEGMENTOS DE CLASE Y COMPROMISO SINDICAL<sup>17</sup>:**

Una vez analizadas las áreas de influencia sindical de manera agregada, interesa profundizar en las posibles relaciones entre la vinculación sindical y las clases sociales a través de las categorías resultantes del modelo de la NCSE. En primer lugar, analizo las relaciones entre clase social y vinculación sindical en relación a la posesión de los diferentes bienes productivos, análisis que permitirá desvelar la existencia o ausencia de patrones afiliativos en relación a las clases sociales. La segunda parte de la exposición se centra en la introducción de una nueva variable que, como se verá, completa el argumento de la relación lejanía/cercanía de las clases y segmentos de clase con la organización sindical. La distribución interna de cada apartado repite el orden de las páginas precedentes; además de analizar las pautas afiliativas, estas se completan con los otros niveles de influencia sindical (simpatía y desconocimiento) y con el modelo de distribución intersindical.



### 6.3.3.1 - Vinculación Sindical y Clases Sociales:

#### a) La afiliación sindical según los Bienes Productivos:

El activo productivo "Organización" da lugar a la distinción (entre quienes lo poseen y quienes no): Cuadros (Directivos y Supervisores) y Empleados. De forma agregada, los Cuadros detentan una afiliación superior a la media: el 16.1<sup>18</sup> por cien, frente a los Empleados que, en conjunto, tienen una afiliación por debajo de la media, el 13.6 por cien. Si desagregamos la categoría de los Cuadros en sus dos segmentos, los resultados varían significativamente:

AFILIACION SINDICAL DE CUADROS

	%
DIRECTIVOS	10.1
SUPERVISORES	18.4

La consecuencia inmediata de tal distribución es que los cuadros mantienen internamente una pauta de afiliación diferente, en cuanto que los Supervisores detentan una tasa de afiliación muy alta en comparación con los Directivos, que no llegan a la media afiliativa global. No obstante, la Organización, en el sentido de posesión o no de control, no explica mucho acerca de los patrones de afiliación entre Cuadros y Empleados, ya que las tasas agregadas no son marcadamente distintas. El siguiente paso consiste en introducir en el análisis el activo productivo de la Técnica o el conocimiento científico-técnico y la Cualificación. Los resultados en cuanto a afiliación son:

# AFILIACION SINDICAL SEGUN LA TECNICA Y LA CUALIFICACION

	%
EXPERTOS	16.2
NO EXPERTOS	19.2
CUALIFICADOS	16.0
NO CUALIFICADOS	7.6

Los resultados muestran una pauta cruzada; mientras que el Expertismo no favorece la afiliación, la Cualificación (entre la fuerza de trabajo), tiene el efecto contrario: mayor cualificación, mayor afiliación. Veamos qué ocurre cuando se combinan los dos activos productivos; organización y técnica y se añade la cualificación:

# AFILIACION SINDICAL SEGUN LA ORGANIZACION, LA TECNICA Y LA CUALIFICACION

	%
CUADRO EXPERTO	13.1
CUADRO NO EXPERTO	19.2
EMPLEADO EXPERTO	18.2
EMPLEADO CUALIFICADO	16.0
EMPLEADO NO CUALIFICADO	7.6

Vuelve a manifestarse la pauta cruzada del Expertismo, esta vez combinada con la Organización. En los cuadros, ser No Experto es tener mayores índices de afiliación sindical que los Expertos. Sin embargo, en los empleados, el expertismo y la cualificación hacen más probable la sindicación que en el caso de los empleados sin Cualificación. ¿Qué conclusiones podemos extraer a propósito de una posible relación entre afiliación sindical y clases sociales?. De entrada, la hipótesis tradicional por la cual el sujeto portador de la acción reivindicativa e identificación sindical era el trabajador, y sobre todo aquellos más desfavorecidos, queda bastante maltrecha a la vista de los resultados observados; la tasa más baja de afiliación (si descontamos la de los Directivos No Expertos<sup>19</sup>) corresponde a los empleados y obreros no cualificados y agrarios, precisamente los que en la matriz considerada ocupan la última posición. Como he venido comentando a lo largo de este trabajo, quizás haya que buscar una motivación distinta a la hora de elegir el sindicato como representante y expresión de la acción colectiva de determinados segmentos. La respuesta no se halla tanto en factores de tipo ideológico, y no sólo en variables estructurales u organizativas, sino en la específica relación de intercambio entre sindicato y afiliado potencial, medido en la propensión y la oportunidad para la afiliación. La hipótesis que defiendo, en contra de la relación entre sindicalismo y clase trabajadora, es que la acción colectiva depende fundamentalmente de dos aspectos; por un lado, la capacidad de acción colectiva de los agentes implicados, o lo que es igual, la cantidad de recursos disponibles para la acción organizada y, segundo, la cantidad de intereses que es necesario defender por la vía de la acción colectiva. Según esta formulación, no son los más desprotegidos en la estructura ocupacional (trabajadores no cualificados, en situación de inestabilidad, parados etc.) los que mejor cumplen esos requisitos, ya que tanto sus recursos como sus demandas son muy limitadas, prueba de ello son sus bajas tasas de afiliación sindical. Luego, la cantidad de recursos y la capacidad para defenderlos a través de la acción sindical, no dependen de la posición en la matriz de clases en el sentido

tradicional (proletarios), sino que algunas de las posiciones más favorecidas en la estructura ocupacional son las mejor situadas también para la vinculación sindical.

Por el contrario, y esta sería la segunda conclusión, se cumple la hipótesis del carácter interclasista de la afiliación sindical, ya que esta, en mayor o menor medida, atraviesa todas las categorías. Ahora bien, ¿cómo pueden resolverse las pautas contradictorias señaladas entre organización, expertismo y cualificación?, ¿cuáles son las posiciones más favorables en la estructura ocupacional (quitando a los trabajadores no cualificados) para la acción sindical?. Si atendemos a la relación entre sindicación y las diversas categorías resultantes del cruce de los activos productivos, el mapa sindical puede aclararse al aplicar, para cada segmento, el grado de propensión y oportunidad, o intereses y recursos disponibles.

Así, la combinación de expertismo y control (13.1 %) mantiene una sindicación por debajo de la media. La explicación descansa en el hecho de que los sujetos poseedores de ambos activos productivos tienen más recursos individuales para la defensa y promoción de sus intereses. Además, de esta capacidad de promoción individual, disponen de otros recursos para la acción colectiva (asociaciones y colegios profesionales). El control que supone la posesión de organización y técnica confiere a este segmento la posibilidad de negociar individualmente con éxito.

El caso de los sujetos detentadores del activo organización pero que carecen de la técnica es el colectivo que mantiene las tasas más altas de afiliación sindical (19.2%). Su posición en la estructura ocupacional reúne los requisitos favorables a la acción sindical: normalmente estos trabajadores han alcanzado el techo máximo de su categoría ocupacional, puesto que sin la técnica han llegado a poseer el control propio de la organización. Por tanto, la clase de negociación de tales

trabajadores pasa más por el mantenimiento de su posición que por las posibilidades de promoción, entendida esta como salto cualitativo, y no como promoción interna a la categoría. Es decir, tienen recursos para la acción organizada, devenidos del control y categoría ocupacional, y tienen además el tipo de intereses que mejor puede defender una organización sindical; aquellos relacionados con la negociación formalizada (convenio colectivo). En este segmento, los intereses se defienden mejor desde la acción colectiva que desde la individual, ya que no acumulan tanto poder específico como para negociar directamente con el management.

La siguiente categoría, los trabajadores que, poseyendo las credenciales típicamente asociadas a la técnica, no disponen del control propio de la organización detentan una tasa de sindicación alta (18.2%) y, como veremos, con una distribución intersindical muy específica, busca en la acción sindical aquello de lo que no dispone por su situación en la categoría ocupacional: el control, no tanto sobre otros trabajadores, como de su propio puesto. La mejora de los intereses de grupo - en tanto las credenciales los segrega del resto de los trabajadores formando una categoría diferente del resto de los asalariados -, promueve la acción colectiva como defensa de la posición mantenida por mor del expertismo. Al igual que los cuadros expertos, este grupo tiene la posibilidad de combinar la defensa de sus intereses (colectivos en tanto en cuanto agrupen trabajadores en similar situación en la estructura ocupacional) bien a través de la organización sindical, bien a través de asociaciones definidas por las credenciales.

Los trabajadores cualificados, que en principio no disponen de ningún bien productivo, poseen, en una segregación intraclase, la capacidad de la cualificación. La categoría resultante<sup>20</sup> de la que más adelante se realizarán precisiones, mantiene una tasa de sindicación del 16.0%. En principio, mantienen ciertas similitudes con los cuadros no expertos, en el sentido de mantener los intereses de

su posición ocupacional. La cualificación se traduce en más recursos disponibles y más demandas que satisfacer, pero ambos pueden ser canalizadas mejor a través de la acción organizada que de la negociación individual (ausencia del activo Técnica). Baste pensar que este colectivo es probablemente el más sujeto a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, ámbito privilegiado de referencia para la acción sindical.

La categoría restante, los trabajadores no cualificados son, como comentaba líneas arriba, el colectivo más alejado del área estricta de influencia sindical, con la tasa más baja de las analizadas hasta el momento: 7.6 %. En esta posición, tanto el nivel de recursos disponibles para la acción como los intereses y posibilidades de promoción en su situación ocupacional, descienden sensiblemente con respecto al resto de los colectivos.

A continuación, después de analizar las pautas interclasistas, interesa observar los patrones de acción intersindical; el análisis de las preferencias de las diversas categorías por unas y otras centrales sindicales, con el objeto de definir más precisamente el mapa sindical de las clases y la afiliación sindical. La existencia, al menos hasta fechas recientes, de varios modelos de sindicalismo, no sólo de diferencias entre los sindicatos de clase sino además la distinta concepción de los sindicatos independientes y profesionales, justifica un análisis detallado para comprobar la existencia de posible lógicas de acción sindical de acuerdo a la relación entre clases, segmentos y modelos sindicales.

#### **b) Las pautas de Afiliación Intersindicales:**

**Comisiones Obreras:** el perfil ocupacional de la afiliación a CC.OO es claro; ocupa la primera posición en el orden de preferencias de los empleados cualificados y los

supervisores no expertos o, traducido a activos productivos, aquellos que no disponen de la técnica pero mediante la cualificación y mediante el control respectivamente, eligen la acción colectiva tradicional para la defensa de los intereses. Tanto los supervisores no expertos, como parte de la categoría de empleados cualificados conforman, además, el core tradicional de representación sindical: trabajadores manuales o de "cuello azul". Entre los supervisores expertos alcanza, junto a la categoría "resto" una afiliación muy significativa, debida probablemente a los esfuerzos de implantación en los técnicos, para los que la Confederación ha diseñado estrategias específicas. La imagen y la realidad de la afiliación a CC.OO (recuérdese que la mayor parte de su afiliación se concentraba en el sector industrial) coinciden con la caracterización de la situación ocupacional de las categorías mencionadas. Para el resto de las categorías (directivos y empleados expertos), y en consonancia con el resultado de diversos estudios (SIGMA-DOS, 1986:98; CIS, 1988:126; y Lawlor et al., 1990:156), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras tiene todavía una imagen demasiado obrerista y batalladora como para convertirse en referente de clases profesionales y trabajadores no manuales.

**Unión General de Trabajadores:** el sindicato socialista consigue sus mayores cotas de afiliación entre los directivos expertos, los supervisores no expertos (igualado con CC.OO, recuérdese que es el segmento con mayor tasa de afiliación) y los empleados no cualificados. La pauta de distribución de la afiliación a este sindicato es más heterogénea, por cuanto comparte las mejores posiciones en categorías tan distantes como los cuadros expertos y los empleados no cualificados. Su imagen más moderada y la evolución del sindicato hacia una mayor presencia en el sector servicios pueden explicar la opción de los directivos y parte de los supervisores.

**El resto de los sindicatos.** Por las razones ya citadas<sup>21</sup> el conglomerado formado

por esta categoría bien puede asimilarse, en lo fundamental, con los sindicatos independientes, sindicatos de empresa y sindicatos profesionales. Las categorías donde esta clase de sindicatos consigue más ventaja son la de los empleados expertos y semiexpertos, que se corresponden con los profesionales superiores y medios respectivamente. No es de extrañar, entonces, que los sindicatos corporativos sean los que consigan más afiliación en este segmento; 11.2 por cien para los empleados expertos y 11.1 para los semiexpertos. Como ya se apuntó, el colectivo de los profesionales asalariados ve en el sindicalismo de profesión una de las alternativas más viables para la defensa de su posición en la estructura ocupacional: la dimensión experto viene caracterizada por la profesión y las credenciales, justamente dos de los aspectos que mejor definen a este tipo de sindicatos.

#### c) Simpatías sindicales, desconocimiento y clases sociales:

En orden a aproximarnos al resto de las dimensiones de la vinculación sindical, procede un breve análisis de la distribución de las simpatías y el no conocimiento (directo y personal) de los sindicatos en relación a las clases o categorías resultantes del modelo. Las simpatías se distribuyen en un rango relativamente acotado; exceptuando los directivos no expertos que, en consonancia con la ausencia de afiliación muestran el índice más bajo de simpatía sindical -el 17.1%-, el resto de las categorías se mueve entre un 20 y un 30 por cien de respuestas afirmativas. Los índices más altos están ocupados, en una falsa paradoja, por los dos extremos en afiliación, los supervisores no expertos y los empleados no cualificados. Falsa paradoja por cuanto las simpatías ocupan campos de significación diferentes para unos y otros. Para los supervisores estas se incardinan en lo real, en el contexto de las acciones concretas, su alta tasa de afiliación demuestra la satisfacción con la organización sindical. Constituiría el grado más alto



de vinculación con la organización. Por el contrario, las simpatías en los no cualificados, fuera del ámbito de influencia sindical, se trasladan al terreno imaginario, en una identificación con la labor globalizadora y solidaria del sindicalismo de clase; no en vano representa el segmento que menos apoyo, en términos de simpatía, otorga a la categoría "Resto".

Tal rechazo en el nivel de la simpatía hacia los sindicatos no de clase es común a todo el espectro ocupacional (excepto en los empleados semiexpertos) lo que quiere decir que, a pesar del posible éxito de estas organizaciones en intermediar y defender las demandas de sus representados, la identificación a través de la simpatía con este tipo de organizaciones no es posible. Incluso en aquellos segmentos donde la mayor afiliación corresponde a la categoría resto, las simpatías se decantan hacia los sindicatos de clase. Para los afiliados al sindicalismo de clase, la simpatía puede ser una combinación de hechos concretos, imagen benévola e identificación ideológica, para los afiliados al resto de los sindicatos, la simpatía es la aprobación de un sindicalismo representante del conjunto de la clase trabajadora.

El no conocimiento (directo y personal), en cambio, da cuenta de la presencia efectiva de la acción sindical en el centro de trabajo: lejanía entre el trabajador y la organización sindical. La confirmación de tal argumento viene dada por cuanto los índices más altos de desconocimiento se corresponden también con los más bajos en afiliación (directivos no expertos y empleados no cualificados). En los demás casos, los tramos de diferencia no son significativos. En esta dimensión de la vinculación sindical, más que la posible segmentación por clases, se trataría de la dificultad añadida de acercamiento a la acción sindical por la falta de presencia de las organizaciones sindicales en el centro de trabajo.

### 6.3.3.2.- Clases Sociales, Vinculación Sindical y Tipo de Sector

He analizado cómo la relativa posición en la estructura ocupacional condiciona la afiliación desde que predispone y permite, en mayor o menor grado, el acercamiento y compromiso con la organización sindical. De cualquier forma, hay cuestiones que el modelo de NCSE no soluciona, tales como el análisis de la pauta de sindicación de los trabajadores por status ocupacional (manual y no manual) y, en último término, tampoco el modelo interclases soluciona satisfactoriamente las relaciones de organización y expertismo dentro de los cuadros. Si pensamos en la hipótesis según la cual la acción sindical está determinada por los recursos y los intereses, podemos preguntarnos acerca de la existencia de un factor o variable que, fuera de las clases, sea capaz de explicar más de las pautas afiliativas de las clases y segmentos de clase. En el repaso de las variables estructurales que influyen sobre las variaciones en la implantación sindical, se comprobó cómo la titularidad del sector -sector público y sector privado-, reunía en sí la mayor parte de las condiciones que favorecían la sindicación: concentración del empleo, sanción estatal, situación laboral estable, reconocimiento empresarial y repercusión social de las acciones y movilizaciones. Entonces, podemos relacionar esta variable con la configuración de las clases para descubrir nuevas pautas o aclarar aquellas que se presentan como contradictorias o interactivas. La hipótesis es coherente, por otro lado, con nuestro argumento; si la afiliación depende de cantidad de recursos existentes y la capacidad de articular demandas, las diferencias entre sector público y sector privado deberían afectar esa cantidad y capacidad. Veamos qué resultados se obtienen al introducir la variable sector público/sector privado.

## VINCULACION SINDICAL.

## SEGUN NUEVA CSE Y SECTOR

	TOTAL	HCSEST						
		CUADRO EXPERTO PUBLICO	CUADRO EXPERTO PRIVADO	CUADRO NO EXP. PUB.	CUAD. NO EXP. PRIV.	EMPLEADO EXPERTO PUBLICO	EMPLEADO EXPERTO PRIVADO	EMPLEADO NOMANUAL PUB.
TOTAL.....	2281	111	103	48	166	205	130	167
AFILCOCO.....	5.0	5.3	2.7	12.8	5.7	5.6	1.2	7.9
AFILUGT.....	4.9	3.7	4.7	6.9	7.9	4.5	.9	8.4
AFILRESTO.....	4.2	6.8	2.8	13.2	1.7	15.1	4.9	3.8
SIMPACOCO.....	10.7	8.4	6.6	12.9	6.3	9.3	6.0	13.3
SIMPAUGT.....	10.7	8.9	10.3	10.7	15.5	6.6	9.0	8.9
SIMPARESTO.....	3.6	9.5	3.7	8.2	4.1	10.0	5.8	3.6
NO SIMPA.....	22.2	25.8	31.7	10.9	22.8	23.4	29.4	27.8
NO CONOCE.....	38.6	31.7	37.6	24.4	35.8	25.4	42.7	26.1
else.....	.2	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0

	EMPLEADO NO MAN. PRIV.	EMP. MANUAL PUB.	EMPL. MANUAL PRIV.	EMP. NO CUAL. PUB.	EMPL. NO CUAL. PRIV.
TOTAL.....	292	48	401	93	518
AFILCOCO.....	3.5	16.0	8.0	4.4	1.7
AFILUGT.....	2.9	5.5	6.1	7.7	3.6
AFILRESTO.....	3.5	10.1	2.6	6.0	.4
SIMPACOCO.....	8.6	10.5	14.1	11.2	12.6
SIMPAUGT.....	9.1	17.4	8.8	21.0	12.3
SIMPARESTO.....	1.6	2.7	2.0	.3	1.7
NO SIMPA.....	23.7	20.3	18.3	17.5	19.5
NO CONOCE.....	47.1	17.5	39.9	30.0	48.2
else.....	.0	.0	.3	1.9	.0

\* Fuente: Encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" (1981).

a) La Afiliación sindical según las clases y tipo de sector:

Los resultados confirman nuestra hipótesis de partida: las contradicciones entre clases y segmentos de clases quedan solapadas por la variable exógena del sector. Por delante de la Organización, el Expertismo y la Cualificación, y de la interacción que se produce entre ellas, la influencia de la variable sector público/sector privado anula o atenúa tales diferencias. Entre los cuadros, los no expertos consiguen mayores tasas de afiliación, pero las diferencias se agrandan entre el sector público y el privado. Ello quiere decir que aunque como clase puedan tener un mejor acceso a recursos y más intereses que defender, los recursos disponibles en el sector público son mayores que las devenidas por su situación de clase. O dicho de otro modo, en el sector público se combinan las ventajas de la específica situación en la matriz ocupacional con las facilidades para la acción colectiva propias del sector público. Al tiempo, las relaciones entre expertos y no expertos se aclaran; en ambos sectores, los no expertos mantienen tasas de afiliación más elevadas que los expertos, con lo que se confirmaría la tesis de vías alternativas de acción para aquellos que reúnen el control propio de la organización y el expertismo característico de la técnica. Cuando observamos la categoría de los empleados expertos, la segmentación por sector vuelve a ser evidente; un 25.2 % de afiliados en el sector público, frente a un 7.0 % en la empresa privada. En este caso, como ocurría en el análisis de clases, el expertismo, funciona favorablemente sobre la afiliación cuando se trata específicamente del sector público. Además de los factores combinados de sector público y expertismo en este segmento, como veremos en detalle al analizar las preferencias sindicales, se da una serie de características muy específicas que potencian, más si cabe, la validez de la dimensión sector público. En cuanto a la fuerza de trabajo, la pauta se cumple de nuevo; la variable público/privado se superpone a la cualificación, de manera que es la pertenencia a uno u otro sector el hecho que marca las más grandes

diferencias en las tasas de afiliación. Sin embargo, la relación entre empleados con mayor cualificación y mayores índices de afiliación permanece cuando se examinan por separado trabajadores de uno y otro sector. En cuanto a la distinción entre trabajadores manuales y no manuales, las diferencias -pequeñas, por las cuales los empleados de cuello blanco se afilian menos que los de cuello azul se confirman. Bien es verdad que las diferencias se reducen cuando nos situamos en el sector público, por la potente influencia exógena de la variable sobre la afiliación. Sin embargo, aun situados en la misma posición, los índices afiliativos son significativamente menores para los trabajadores no manuales:

**AFILIACION SINDICAL (%) DE TRABAJADORES MANUALES Y NO MANUALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD<sup>22</sup>**

	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
MANUALES	32.25	16.30
NO MANUALES	21.27	9.24

Más que en términos de status, en términos weberianos, o de falsa conciencia, en términos marxistas, la explicación de la menor participación de los empleados no manuales en el sindicato puede deberse a factores organizativos; los sindicatos de clase no han asumido hasta muy recientemente la importancia de estos trabajadores para el futuro de la acción sindical, las estrategias sindicales se han centrado bien en los trabajadores manuales, bien en los cuadros que, como hemos analizado, mantienen una lógica de acción colectiva medlada por los activos productivos que poseen frente a los empleados. Esa falta de definición por parte de la organización sindical, su propia heterogeneidad como colectivo y la falta de tradición sindical de estos trabajadores justifican el nivel más débil de compromiso con el sindicalismo

con respecto a los trabajadores manuales. De hecho, como acabamos de observar, los empleados expertos, cuando pertenecen al sector público, y por mor de sus credenciales, se afilian más que los empleados no manuales que no poseen la capacidad del expertismo. De cualquier forma, dentro de la fuerza de trabajo, la jerarquía en la influencia de las variables sobre la sindicación para estos trabajadores sería: primero, la pertenencia a sector público o privado, segundo la cualificación frente a los no cualificados y por último su condición de no manuales frente a los manuales.

En suma, el cuadro de la afiliación sindical en relación con las clases sociales presenta cierta potencia explicativa, aumentada y clarificada con la introducción de una variable exógena a la matriz ocupacional tal cual es la distinción entre sector público y sector privado. En líneas generales, y sin olvidar el principio básico según el cual sólo el 14 por cien de los asalariados ocupados está afiliado a algún sindicato, he tratado de mostrar que cuando se elige un nivel alto de compromiso con la organización sindical (medido en términos de pertenencia a la misma), tal decisión, además de venir constreñida por lo que he nombrado como factores organizacionales, de reconocimiento y estructurales, y en especial la titularidad del sector, depende en cierta forma de la estructura ocupacional, ya que, por la propia situación en la que se ubican las diferentes categorías, se definen las posibilidades de acceso (recursos e intereses) a la acción sindical. Tal argumento despoja a la afiliación sindical de su tradicional carácter clasista, entendido éste como la representación de los intereses de los proletarios, para convertir la sindicación en un fenómeno que, por complejo, atraviesa el eje de las clases sociales. De hecho la categoría que, a través de la evidencia empírica, se muestra más alejada de la influencia sindical directa; los empleados no cualificados del sector privado (5.7% de afiliación), son los que en la argumentación clásica, más necesitarían de la acción sindical: sin cualificación y sin las ventajas del sector público.

**b) Las pautas de afiliación intersindicales en relación a la clase y el sector:**

Una vez analizada la pauta de afiliación en relación a la distinción sector público/sector privado, interesa observar las posibles pautas de distribución por sindicatos atendiendo a la variable de sector. En concreto, comprobar si la diferencia entre los sectores marca un patrón, además del afiliativo en términos globales, en lo que se refiere a la elección de unos u otros sindicatos. Obviamente, la primera observación es que la implantación de las centrales sindicales varía según el sector; de manera que las diferencias más evidentes serán causadas por la mayor o menor presencia de unos y otros sindicatos en el sector público y privado. En concreto, en lo que se refiere al ámbito de actuación de los sindicatos independientes y profesionales, no cabe duda que estos están concentrados en el sector estatal; bien en la Administración del Estado (Administración, Sanidad, Enseñanza) bien en las empresas públicas (RENFE, IBERIA etc.). Con esta precisión, presento una relación de las diferentes categorías resultantes del cruce del sector con la estructura ocupacional y sus específicas relaciones con las distintas opciones sindicales:

- CUADROS EXPERTOS EN SECTOR PUBLICO: La mayor tasa de afiliación le corresponde a la categoría resto (6.8%), si bien la distribución en los otros dos sindicatos, sobre todo CC.OO, es bastante uniforme. Los esfuerzos de Comisiones Obreras se han dirigido especialmente hacia los Cuadros Técnicos y Profesionales del sector público; el relativo éxito conseguido se muestra en el 5.3 por cien de afiliación en este segmento. No obstante, al estar incluidos en esta categoría tanto directivos como supervisores, todo hace pensar que hayan sido estos últimos quienes fundamentalmente hayan aumentado la participación del sindicato (los directivos expertos se afiliaban

en un 1.2 % a CC.OO). Entonces, esta categoría comparte preferencias entre sindicatos de empresa, profesionales e independientes con una afiliación significativa a CC.OO derivada del doble fenómeno de la "especialización" apuntada y de la presencia del sindicato entre los supervisores.

**CUADROS EXPERTOS EN SECTOR PRIVADO:** La tasa de afiliación, mucho más baja, tiene a UGT como primera opción en esta categoría. La imagen moderada de este sindicato junto a la escasa presencia de los sindicatos independientes/profesionales en el sector privado<sup>23</sup> explican tal preferencia. La imagen de movilizador y reivindicativo del sindicato CC.OO no se adapta tan bien a las relaciones industriales en el sector privado, y sobre todo a los cuadros, donde por posición estructural y cercanía real la identificación con el empresario es más sencilla.

**CUADROS NO EXPERTOS PUBLICOS:** En esta categoría, donde podemos incluir a los supervisores manuales: jefes de equipo, técnicos inferiores, trabajadores especializados con subordinados etc, forma parte, como ya he comentado, del tradicional core de representación sindical. Mantienen la tasa más alta de afiliación sindical, pero esta se polariza en dos opciones diferenciadas; por un parte CC.OO consigue el 12.8 % de afiliación, ya que la imagen batalladora y reivindicativa se corresponde muy bien con las relaciones industriales en las grandes empresas públicas de sectores tradicionales: minería, siderurgia, naval, químicas etc., el otro polo es la nada despreciable tasa de afiliación a la categoría resto; 13.2 por cien. Aquí se concentran los sindicatos corporativos del sector público de Transportes; ASETMA, en Iberia, SEMAF en Renfe, la Plataforma Sindical de la Emt, y los sindicatos de empresa. De un lado, la afiliación más ideológica y reivindicativa, del otro, la afiliación más instrumental y particularizada. Como



marco de referencia, las grandes empresas públicas y el poder de negociación de este colectivo. Como resultado, la tasa de afiliación más alta de todas las categorías. No hay que desdeñar el fenómeno del movimiento sindical corporativo, máxime cuando una parte significativa de sus afiliados y líderes provienen de sindicatos de clase<sup>24</sup>. La precarización del mercado de trabajo y el apercibimiento de amenaza a su situación, decanta a este colectivo, bien hacia la reivindicación tradicional, vía CC.OO, sabiendo que tienen un peso específico en esta organización, bien a la radicalización de las posturas, vía corporativos, a través de la particularización extrema de su acción colectiva.

- CUADROS NO EXPERTOS PRIVADOS: La situación es bien distinta para esta categoría, toda vez que la variable definitiva vuelve a ser la titularidad del sector. Las tasas de implantación sindical, además de sensiblemente inferiores (15.3 % de media), presentan otra distribución: casi virtual desaparición de los sindicatos independientes/profesionales, y mayoría de UGT sobre CC.OO. Puede observarse que tal distribución es paralela a la existente en los cuadros expertos del sector privado, lo que refuerza la tesis de la influencia del tipo de sector, no sólo en cuanto a las tasas de afiliación, sino en cuanto a su distribución por centrales sindicales.
- EMPLEADO EXPERTO PUBLICO: Esta categoría incluye a los profesionales superiores y medios de cuello blanco que trabajan para el Estado: médicos, enfermeras, maestros, técnicos de la administración, pilotos etc. No es de extrañar entonces, la alta tasa conseguida por la categoría "Resto", que en este caso se define muy claramente por los sindicatos independientes y profesionales, concentrados en el sector público: CEMS, SEPLA, ANPE, SATSE, CSIF etc. CC.OO y UGT, en consonancia con el paralelo avance en

el sector público, consiguen parecidas ratios de participación (5.6 y 4.5% respectivamente), pero muy lejos de la afiliación agrupada en la categoría "Resto" (15.1%). El segmento de los profesionales asalariados, con el derecho de la regulación a través de la técnica pero sin la organización o capacidad de control entronca con la discusión a propósito de la lógica de acción colectiva de este grupo (Lacalle, 1988, 1991; Lawlor et al. 1990). Aunque las credenciales suponen un medio para la negociación individual, esta es menos factible en el ámbito del sector público; si pensamos en las organizaciones que acogen a estos profesionales: la sanidad, la enseñanza o la Administración Pública, puede entenderse las mayores posibilidades de éxito de la acción colectiva, y ello por dos motivos fundamentales: por la repercusión en la opinión pública de sus reivindicaciones -la mayoría de trabajadores de este segmento trabaja en servicios sociales y a la comunidad-, así como por la formalización de las relaciones laborales en un contexto de gran empresa de titularidad pública. La burocratización (en el sentido de establecimiento de pautas formales y rutinas), del sistema de relaciones laborales favorece la presencia sindical. Entonces, independientemente de la posible proletarianización de sus condiciones (Lacalle, 1991:14), este colectivo presenta condiciones favorables para la sindicación. Otra cuestión es cómo reparten sus preferencias. El autor citado señala dos pautas de comportamiento sindical contradictorias en los trabajadores intelectuales (según su denominación), la pauta corporativa y la pauta de clase, hecho refrendado por los resultados de la encuesta. Ahora bien, entre los dos sindicatos de clase todavía no se consigue alcanzar la ratio de implantación de los sindicatos profesionales, y ello ha de ser explicado básicamente en función de su pertenencia al sector público, ya que es aquí donde están presentes. De otro lado, la afiliación a los sindicatos de clase, con ser inferior, es significativa si tenemos en cuenta la escasa atención prestada por

el sindicalismo tradicional a este colectivo.

- EMPLEADO EXPERTO PRIVADO: Esta categoría es expresión de la potencialidad de la dimensión del sector público en relación a la acción colectiva. Lo único que diferencia a estos profesionales es su trabajo en el sector privado, y sólo en esa diferencia la afiliación sindical desciende a la mitad (7 %). La distribución por sindicatos dibuja el mismo mapa que los empleados expertos del sector público: preeminencia de la categoría "resto", conformada más que por los corporativos por los sindicatos de empresa, y similar distribución entre UGT y CC.OO, cuya presencia pasa a ser en este segmento casi testimonial.
- EMPLEADO NO MANUAL PUBLICO: Si bien todavía sus tasas de afiliación están por debajo de los trabajadores manuales, los trabajadores de cuello blanco empleados en el sector público detentan un nivel de afiliación muy por encima de la media. En este segmento las preferencias se decantan decididamente por los sindicatos de clase; fundamentalmente porque sólo alguno de los independientes como CSIF, se declara interocupacional. Los profesionales, como su nombre indica, son sólo para determinadas ocupaciones y profesiones.
- EMPLEADO NO MANUAL PRIVADO: La afiliación desciende a la mitad con respecto a los no manuales del sector público, pero aquí se reparte más homogéneamente, lo que quiere decir que, una vez superados los segmentos con posibilidad de representación sindical corporativa, los sindicatos de clase vuelven a encontrar un espacio, no tan competitivo, de representación. Por otro lado corrobora la tesis de la heterogeneidad del colectivo en cuanto a la lógica de representación sindical.

- **EMPLEADO MANUAL PUBLICO:** Al igual que los cuadros (muchos de ellos alcanzan esa posición vía antigüedad), decantan sus preferencias en dos polos: el sector batallador tradicional se afilia a CC.OO, y además un sector estratégico, probablemente desengañado por la excesiva generalización de las propuestas de los sindicatos de clase (recuérdese la procedencia de los líderes de este tipo de sindicatos), apuesta por los corporativos, que se agrupan en esta categoría, no por profesiones, sino por subsectores u oficios. En líneas generales estarían afiliados a los mismos sindicatos que los supervisores, pero en posiciones sin autoridad. Al igual que su grupo de referencia, ocupan normalmente posiciones estratégicas (transportes, comunicaciones, servicios públicos en general, con lo que su fuerza frente a la sociedad es mayor que la del resto. Esto vuelve a explicar la polarización entre CC.OO, que asegura una postura reivindicativa, y los sindicatos corporativos, que, por libre, y sin los condicionantes de una gran organización, pueden conseguir logros nada desdeñables en su capacidad de movilización y acción colectiva.
  
- **EMPLEADO MANUAL PRIVADO:** Como corroboración a la idea recién apuntada, sólo hay que observar la afiliación y su distribución en este sector: además de tener una tasa de sindicación más baja, esta se concentra en UGT y CC.OO. La representación de los corporativos descende drásticamente, por escasa implantación de los mismos, menor presión social de los sectores y de los trabajadores y por falta de reconocimiento empresarial a este tipo de iniciativas sindicales. Sin embargo, a pesar de su trabajo en el sector privado, el colectivo continúa teniendo un índice alto de participación sindical ya que, ocupacionalmente, es también parte del núcleo de representación sindical (tradición, presencia de las organizaciones sindicales).

- EMPLEADO NO CUALIFICADO PÚBLICO: Sin la oportuna distinción por sector, el grupo de los no cualificados era el segmento más desfavorecido en términos de cercanía con el movimiento sindical. Pues bien, al introducir la segmentación del sector público, los inconvenientes del colectivo por su situación en la estructura ocupacional quedan rebasados, mostrando una tasa de afiliación por encima de la media. Corporativos/independientes y sobre todo UGT son las centrales con más afiliados. La posible integración en el segmento de los manuales y los no manuales sin cualificación puede ser razón de la relativa igualdad en la distribución por sindicatos.
- EMPLEADO NO CUALIFICADO PRIVADO: No ocurre así en el sector privado; nuevamente aparece la pauta de empresa privada, descenso de los corporativos y de CC.OO y mayor presencia de la UGT. Con todo, y confirmando la hipótesis de partida, es el segmento con menor afiliación en la categoría ocupacional.

Como se esperaba, existe influencia de la variable sector sobre la distribución de las preferencias sindicales. En el sector público, el mayor reconocimiento empresarial, estatal en este caso, la concentración del empleo, y la ocupación de sectores estratégicos -servicios públicos-, da lugar a un mayor presencia de CC.OO y lo sindicatos corporativos. En el sector privado, en cambio, la menor implantación de estos sindicatos se traduce en un aumento de la participación de los sindicatos de clase, y con mayor fuerza UGT, debido a que su imagen más moderada y pactista se adapta mejor a las relaciones colectivas en el sector privado.

Los sindicatos independientes y profesionales concentran su fuerza dentro del sector público, en dos colectivos o dominios: los empleados expertos donde la afiliación mayoritaria va a los sindicatos profesionales, y los trabajadores manuales

(supervisores y cualificados), afiliados a los sindicatos corporativos de ocupación o subsector. En contra de la idea general, en este caso CC.OO y los corporativos se juntan en el mismo polo, ya que los trabajadores que se afilian a uno y otros comparten características sociolaborales muy similares: gran poder de presión por los sectores donde trabajan, intereses derivados de su posición en la estructura ocupacional y recursos para la acción colectiva en forma de reconocimiento empresarial y presión en la negociación. La "ventaja" de los corporativos, y ahí podría residir parte de su crecimiento, reside en la particularización e individualización del movimiento sindical.

c) Simpatías sindicales y Desconocimiento según la Clase y el Sector:

La distribución de las dimensiones de simpatía y desconocimiento sigue las pautas analizadas en relación a la clase, si bien se potencian al introducir la variable del tipo de sector. Los índices más altos de simpatías sindicales se producen siempre en el sector público, con lo que esta dimensión también afecta, independientemente de otros factores, al segundo nivel de compromiso o vinculación sindical. Los índices más altos por segmentos vuelven a coincidir con el análisis general: cuadro no experto y empleado no cualificado. Ahora bien, ambos pertenecen además, al sector público. Por el contrario, los porcentajes más altos de no simpatizantes se dan entre los cuadros y trabajadores del sector privado.

En cuanto al desconocimiento, sus máximos valores caen siempre en categorías del sector privado, con lo que vuelve a confirmarse el círculo vicioso de sector privado, menor implantación sindical y menor afiliación. Así pues, la distinción público/privado no hace sino potenciar los patrones de vinculación sindical de las clases y segmentos de clase, en la dirección conocida de pertenencia al sector

público y mayor vinculación -a todos los niveles-, con la organización sindical.

#### **6.4.- El reconocimiento sindical**

Se entiende por reconocimiento sindical aquel conjunto de medidas, acciones y leyes encaminadas, de parte de el Gobierno y los empresarios, a reconocer o, por el contrario, deslegitimar, la acción sindical. Los modelos construidos para explicar los factores influyentes en las variaciones de la afiliación sindical han incluido el reconocimiento sindical como variable determinante en esas variaciones. Al definir esta variable en el caso español, habrá de tener en cuenta dos momentos diferentes en el tiempo. El primero, definido por el conjunto de legislación y políticas gubernamentales encaminadas a restablecer un sistema democrático de relaciones industriales. El segundo momento, que es el analizado por la literatura internacional, intenta desvelar las consecuencias de la crisis económica y el neoconservadurismo político sobre las relaciones industriales de los años 80 y, como efecto secundario, el producto sobre la afiliación sindical.

En cuanto al primer punto<sup>26</sup> puede afirmarse que el proceso de creación de un marco estable de relaciones laborales fue un proceso lento, realizado por etapas, y que combinó la promulgación de leyes a través del Parlamento con la negociación con los agentes sociales. La consolidación de la estructura legal del reconocimiento sindical culmina, al menos en la fase de creación, con la aprobación de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) en 1985. En términos generales, los legisladores y los gobiernos de la transición promocionaron un modelo de reconocimiento de la realidad sindical, basada en el cuasimonopolio de representación de los sindicatos mayoritarios, y con amplias atribuciones, en el plano teórico, para el desenvolvimiento de la acción sindical. Esto en lo atinente al sector privado de la economía. En cambio, cuando el Estado ha ejercido, no de regulador, sino de empresario, ha escamoteado la legitimación y reconocimiento de la acción sindical en su ámbito. Recuérdese que no es hasta 1987 cuando se celebran las primeras



elecciones sindicales en la Función Pública. Del lado de las organizaciones, la política de pactos sociales promovió un marco estable de negociación entre la patronal y los sindicatos que, además de crear foros formales de discusión, muy desvirtuados por las específicas condiciones del régimen autoritario, sirvió, si no de modelo, sí de cauce para la negociación colectiva en los niveles inferiores. Junto a la legislación, el proceso de concertación tuvo la virtualidad de permitir el reconocimiento mutuo como agentes sociales fundamentales a las organizaciones empresariales y sindicales.

Los empresarios, por su parte, han aceptado al movimiento sindical como parte de las relaciones industriales, en palabras de Pérez Díaz (1987:150) "No hay (...) expresión de un sentimiento de rechazo del fenómeno sindical, aunque tampoco haya entusiasmo por él". La posibilidad de encontrar un interlocutor válido y legitimado para la negociación se percibe más como una ventaja que como una amenaza a la autoridad y la estabilidad del sistema; sobre todo en grandes empresas. En las áreas donde la presencia sindical es escasa -pequeñas y medianas empresas-, las dificultades para el reconocimiento explícito por parte del empresario de la acción sindical son mayores. No sólo la coerción o la negación del hecho sindical está presentes, podría decirse que en muchos casos de PYMES, el estilo personalizado y paternalista de la dirección, las relaciones más estrechas con los empleados y el recurso al consenso más que al conflicto alejan la posibilidad de una presencia estable (más allá de las elecciones sindicales) del movimiento sindical. Las relaciones industriales en la pequeña empresa pueden frente a las de la gran empresa, caracterizarse de "informales" (Blanco y Otaegui, 1990:95), por lo que a pesar del reconocimiento y promoción legal, la acción sindical se dificulta extraordinariamente.

Ahora bien, la coincidencia de la crisis económica y la necesidad perentoria de las

centrales sindicales de consolidar su organización han impedido sacar ventaja del reconocimiento institucional. Una legislación favorable hacia el fortalecimiento y presencia de la acción sindical y las relaciones industriales no ha podido ser llevada a la práctica en muchas ocasiones tanto por los constreñimientos derivados de la crisis económica como por la debilidad de las organizaciones sindicales y su dependencia del poder político.

El entorno legal promocional del movimiento sindical ha sido superado y obviado, por la práctica diaria en un contexto de recesión económica y graves problemas de la estructura productiva y el mercado de trabajo. Una vez consolidado el marco legal, las actuaciones políticas sobre el mercado de trabajo, la propia reestructuración industrial y la incapacidad de las organizaciones sindicales para lograr una presencia efectiva en todo el sistema productivo, han relativizado el poder potencial de un marco legal favorable al movimiento sindical.

Además, el Estado no ha promovido, una vez establecido el marco legal, la profundización de las leyes y medidas adoptadas; el incumplimiento de muchos de los acuerdos pactados en durante el proceso de Concertación, la reducción de la presencia institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales a un acto formal y vacío de contenido, el aplazamiento "sine die" de la creación del Consejo Económico y Social, han sido algunos de los impedimentos más significativos para la implementación real de la normativa laboral vigente en nuestro sistema de relaciones industriales.

En la segunda fase, a partir de 1985, si bien no se ha reestructurado formalmente dicho marco legal, tampoco se ha avanzado en la consolidación práctica del mismo. De una parte, los efectos de la crisis económica sobre el mercado de trabajo, y la propia intervención del Estado sobre éste, han debilitado la capacidad de la acción

sindical. La precariedad del mercado de trabajo limita las posibilidades de actuación de los sindicatos, ya que su reconocimiento legal se subordina a una realidad en la que la segmentación y diversificación de los trabajadores estrechan el ámbito de intervención sindical. De otro lado, y tal como argumentan Bain y Price (1976) para el caso inglés, el marco legal no ha influido decisivamente en las áreas con escasa presencia sindical. El reconocimiento institucional y empresarial es condición necesaria, pero no suficiente para lograr un incremento de la implantación sindical. Más bien, y en la línea argumental de los autores citados, tal reconocimiento se hace operativo en contextos donde los sindicatos tienen ya cierto poder y presencia. En esos casos, el reconocimiento refuerza la legitimidad de la acción sindical y puede, incluso, promoverla. En cambio, donde los sindicatos no han conseguido un entorno afín (pensemos en las pequeñas empresas, los trabajadores precarios, muchos de los sectores de servicios...) el reconocimiento del Estado choca, primero, con una postura empresarial menos dispuesta a la aceptación tácita de las organizaciones sindicales, y, segundo, con la propia distancia de los trabajadores hacia la acción sindical. En esas condiciones, el entorno deja un estrecho margen de influencia para el reconocimiento estatal.

Por último, la división sindical y la dependencia de los sindicatos con respecto a los partidos políticos, han añadido un grado considerable de dificultad a la normalización de las relaciones laborales. Hasta fechas recientes, la competencia intersindical y los intereses políticos de los partidos han primado sobre el establecimiento de un espacio común de acción sindical, favoreciendo las luchas por parcelas de poder, más en términos de competición que de colaboración.

A pesar de un marco y normativa legal favorable a la acción sindical y la institucionalización de los sindicatos, esta no ha podido completarse debido a factores externos al reconocimiento estatal y la aceptación empresarial. Esto

significa que los efectos de la crisis y la imposibilidad de las organizaciones sindicales de lograr una presencia real y efectiva, han atenuado los posibles efectos positivos del reconocimiento y legitimidad otorgadas por el Estado. Citando a Estivill y De La Hoz (1990: 286):

*" Considerado en conjunto, aparte del reconocimiento institucional de su legitimidad, el sindicalismo español está en una posición subordinada, que es debida más a la combinación de factores económicos y debilidad interna que a la acción de fuerzas políticas o sociales en contra de los trabajadores. "*

Aunque el reconocimiento empresarial y estatal ha sido condición necesaria para el establecimiento de un marco de relaciones laborales estable y normalizado, la coincidencia de tal institucionalización con la crisis económica ha provocado que este reconocimiento no haya sido condición suficiente para la expansión de la afiliación. Probablemente sin ese marco el movimiento sindical no habría conseguido las cotas de influencia y espacio para la acción que mantiene. Ahora bien, las circunstancias y coyuntura no han permitido la profundización y la formación de lo que Bain y Price (1988) llamaron "círculo virtuoso" entre reconocimiento y mayor implantación sindical.

## **6.5.- Factores organizacionales y líderes sindicales:**

En las hipótesis de trabajo, he considerado el conjunto de formulaciones relativas a los factores organizacionales y actuación de los dirigentes sindicales como causas explicativas relevantes para el estudio de las variaciones en la afiliación sindical. El supuesto básico es que dependiendo de la actitud de los líderes ante la ampliación de su base de representación así como las estrategias, campañas y estructuras generadas se producirán efectos positivos o negativos para el crecimiento sindical. La tesis que planteo es que el sindicalismo español, por la coyuntura política y económica en que se ha desarrollado, no ha prestado excesiva atención a la consolidación de una organización basada en sus afiliados, sino que ha apostado más por la presencia del sindicalismo en la esfera pública, relegando hasta fechas recientes, la acción sindical en la empresa a un segundo plano de interés. Tal situación, si bien en lo fundamental ha venido marcada y condicionada por el contexto, ha sido también en algún sentido, aceptada y reforzada por la actitud de los líderes y las estrategias sindicales.

Para dar cuenta de esta tesis y probar el supuesto en relación al análisis de la evidencia empírica, divido el apartado en dos secciones; la primera relativa a las estrategias de las organizaciones en relación a la afiliación sindical, y la segunda las actitudes e influencia de los líderes en el diseño e implementación de tales estrategias.

### 6.5.1.- LOS FACTORES ORGANIZACIONALES:

De acuerdo con Fishman (1984, 1990) las específicas condiciones en las que surge el movimiento sindical en nuestro país han condicionado en una medida nada despreciable el presente de las organizaciones sindicales. De un lado, la doble necesidad, coincidente en el tiempo, de colaborar en la consolidación de la democracia e intentar resolver una aguda crisis económica, y la urgencia de creación de unas estructuras organizativas estables para el sindicato, apartó de los temas prioritarios el crecimiento de la afiliación sindical. Como resultado, la construcción del entramado organizativo de las centrales sindicales adoleció de falta de estrategia, disponibilidad de recursos, y fue guiado, las más de las veces, más por la improvisación que por una actitud decidida.

De otro lado, y nuevamente de acuerdo con Fishman, la trayectoria del movimiento sindical durante el franquismo, distorsionó las relaciones entre acción colectiva y pertenencia a las organizaciones sindicales. La experiencia para muchos trabajadores de la acción colectiva estaba mediada por las movilizaciones siempre presididas por la oposición al franquismo como objetivo central de la acción colectiva. De ahí que, una vez conseguido el objetivo de una transición política exitosa, para muchos de los hasta ese momento miembros de las organizaciones sindicales, las movilizaciones perdieron mucho de su sentido original. Por otra parte, durante los años de clandestinidad, no había ninguna relación entre acción colectiva y pertenencia formal (afiliación) a la organización. De ahí que una vez normalizada la situación política, faltara la relación entre movilización y afiliación a la organización. La lógica de la acción colectiva aprendida durante el franquismo, resultado también de la histórica invertebración de la sociedad española, desembocó, con la aquiescencia de los líderes sindicales, en una situación definida por la distorsión entre organización formal y movilización colectiva. La afiliación

masiva de los últimos años setenta no hizo sino perpetuar esa actitud, ya que en ese momento la opinión más extendida es que la afiliación de carácter ideológico y coyuntural, tal cual era en esos años, iba a mantenerse en esa línea. Entonces, los primeros años de la transición, con los problemas añadidos de una democracia por apuntalar y una crisis económica de consecuencias todavía imprevisibles para la mayoría, significaron la pérdida de la primera oportunidad para la consolidación organizativa de las centrales sindicales.

Con estos dos tipos de problemas organizativos; consolidación democrática versus consolidación organizativa y acción colectiva versus participación, los sindicatos comienzan su andadura en democracia. El contexto a partir de estos años va a estar marcado por las consecuencias de la crisis económica y la política de concertación. De nuevo, el escenario repercutirá sobre la organización de las centrales sindicales. En un período caracterizado por las negociaciones al más alto nivel y la presencia pública del movimiento sindical, las organizaciones tendrán como prioridad bien la consolidación de la organización en los niveles superiores (UGT), bien la discusión interna acerca del tipo de organización que había de implementarse (CC.OO). Unos y otros motivos relegan a un lugar secundario la acción sindical en la empresa.<sup>26</sup>

Los últimos años marcan un punto de ruptura con la situación precedente. El agotamiento del modelo de concertación, y el reconocimiento por parte de los sindicatos de sus debilidades organizativas y baja afiliación, suponen puntos de inflexión en el cambio de percepción y estrategia de las centrales sindicales. UGT y CC.OO, a través de las declaraciones de líderes y documentos de la organización reconocen los puntos de debilidad, apostando, en una actitud más decidida, por el fortalecimiento de la organización en los niveles inferiores y la ampliación de su base de representación. Tal transformación, aun a niveles programáticos, ha de ser considerada como de sumo interés, pues implica que, por primera vez, los

problemas organizativos de los sindicatos son percibidos como tales. Al tiempo, hay también una variación en la estrategia de la acción sindical; el reconocimiento de que esta, al contrario de lo ocurrido en años anteriores, ha de estar basada en la vida sindical de empresa. Ahora bien, no conviene olvidar que las declaraciones no significan una traslación inmediata a la práctica, cualquier cambio organizativo, máxime de esta magnitud, no puede ser resumido en un proyecto inmediato, sino que sus consecuencias serán visibles, al menos en el medio plazo.



### 6.5.2.- LOS LIDERES SINDICALES:

Desde la perspectiva multicausal que he aceptado como modelo para la explicación en el nivel y composición de la afiliación sindical, el papel de los líderes en las organizaciones resulta de gran importancia analítica. Bien es verdad que la formulación y aplicación empírica de este postulado reviste considerables dificultades, ya que no es fácil aislar la influencia de los líderes del resto de factores interactuantes (Bain y Elsheikh, 1976:23). Lo que trato de argumentar es una propuesta tentativa de explicación, por la cual la afiliación a los sindicatos españoles, aparte de resultar influenciada de forma muy significativa por los factores que he ido desvelando en páginas anteriores, es efecto también de una específica posición de los dirigentes y sus organizaciones ante el hecho de la afiliación sindical. Más en concreto, la hipótesis puede ser formulada en los siguientes términos: la actuación de los líderes, las deficiencias en las estructuras organizativas y el desplazamiento de objetivos han tenido como consecuencia, hasta fechas muy recientes, el desinterés por el crecimiento afiliativo de las organizaciones sindicales.

Aquí interesa indagar en las percepciones de los líderes acerca de la organización que representan y más en concreto, cuáles son sus opiniones respecto a la afiliación sindical. Conviene distinguir, a tal efecto, dos clases de líderes; aquellos que ocupan los lugares más altos en la jerarquía sindical, los dirigentes propiamente dichos, y el colectivo formado por delegados sindicales que, básicamente realizan sus tareas a nivel de centro de trabajo. Un análisis comparativo tiene la virtualidad de analizar la coherencia, por un lado entre líderes y miembros potenciales, y de otro, la correspondencia entre las actitudes, opiniones y acción sindical de los dirigentes y los delegados sindicales.

### 6.5.2.1.- Los dirigentes sindicales:

Como en cualquier organización, el papel desempeñado por los dirigentes imprime si no un carácter, si un determinado rumbo a las políticas, directrices y estrategia de la organización sindical. He comentado la actitud de cambio percibida en las cúpulas sindicales a propósito de la afiliación sindical. Hay signos que permiten afirmar cierta evolución en el tratamiento del crecimiento afiliativo en las organizaciones sindicales. En un acotamiento temporal, siempre impreciso, podemos situar esta mayor sensibilidad una vez cerrado el proceso de concertación y terminada la normalización del marco legal (mitad de los años 80). Antes de estas fechas, la postura de los líderes ante la afiliación no era otra que la ya comentada de separación nítida entre representación y movilización y representatividad. La opinión compartida era que la afiliación, con ser un atributo significativo de las organizaciones, no era con mucho, el fundamental para la representación de los trabajadores.

Tal postura tiene que ver tanto con la evolución del movimiento sindical bajo el franquismo, como con el desarrollo del sindicalismo en la transición. Con un movimiento sindical más volcado en la concepción de sindicato en la sociedad que en la empresa, con la consolidación organizativa pendiente, y con recursos materiales asegurados por la vía de las subvenciones o devolución del patrimonio sindical, la opción de volcarse en el sindicalismo de empresa, fortaleciendo por tanto, la afiliación, no parecía no sólo la opción más querida, sino probablemente tampoco la más plausible. Entonces, habida cuenta del descenso y no recuperación de la afiliación, agotado el modelo de concertación y por tanto la acción sindical centrada en la esfera pública, y avanzado el camino, aunque no completado, en la consolidación de las estructuras de la organización, la reflexión, todavía en forma discursiva, se sitúa en el plano de la autocrítica y la necesidad de intentar un

sindicalismo más volcado en la acción sindical a nivel micro. Dicha transformación, aun sólo realizada en forma de declaraciones, aunque no haya sido actualizada, tiene una importancia relativa, ya que de ahí puede inferirse un cambio de postura ante el hecho sindical. Podemos entender las dificultades operativas para actualizar las declaraciones en acciones concretas, pero al menos la posición de las cúpulas sindicales es sintomático del reconocimiento del problema. Para dar cuenta del cambio discursivo desde las instancias dirigentes, he extraído algunas citas significativas de los líderes sindicales a propósito del cambio de perspectiva al que estoy aludiendo:

*"Por tanto, el Congreso Confederal declara: Que la fuerza del sindicato son sus afiliados, por lo que la organización en su conjunto debe sentir como necesidad prioritaria la captación de nuevos miembros que vayan vinculándose a las tareas sindicales (...). Que las campañas de afiliación sean llevadas a cabo por todos los organismos de manera sistemática, continuada, descentralizada y orientada hacia el ámbito de actuación en el que se desarrolla la acción sindical". (De la Resolución de Política Organizativa presentada al XXXIV Congreso Confederal de UGT, 1.986, pág. 39).*

*"Hoy, 14 de marzo (de 1989), la Unión General de Trabajadores ha puesto en marcha la campaña de afiliación estrictamente sindical con el objetivo de acercar la organización a los centros de trabajo y canalizar en forma de nuevos cotizantes el apoyo recibido de los trabajadores y de amplios sectores sociales en la emblemática jornada del 14 de diciembre del pasado año". (Extraído del Informe de Prensa sobre Comunicados Confederales 1.989).*

*"La Secretaría, en coherencia con lo manifestado en las Resoluciones Congresuales, enfocó el trabajo relacionado con el incremento de la afiliación con el convencimiento de que las campañas puntuales y de carácter general habían demostrado ser poco útiles y que por lo tanto se trataba de realizar una campaña pegada al terreno, planificada de forma sistemática y permanente y puesta en práctica de manera descentralizada". (De la Memoria de Gestión de la Secretaría de Organización al XXXV Congreso Confederal de UGT, 1.990, pág.81).*

*"Plantear el incremento de afiliación exige de entrada cierto cambio de actitud respecto de cómo venimos entendiendo la afiliación hasta ahora, ya que muchas veces la consideramos como la "iniciativa" que toman los trabajadores, yendo a un local o dirigiéndose a uno de los representantes de CC.OO en el centro de trabajo, solicitando su afiliación a nuestro sindicato. Debemos invertir los términos del problema, dirigirnos colectiva y/o individualmente a los trabajadores para solicitar de ellos su afiliación, explicándoles las razones por las que se les pide". (De la Resolución General sobre el III Congreso de CC.OO., 1.984, pág.57).*

*"El sindicato debe considerar ésta [la afiliación] como "materia de atención permanente y no de campañas puntuales". Lo cual exige vincular este aspecto a cada iniciativa sindical, planificando y verificando periódicamente los resultados obtenidos". (De la ponencia de Organización al V Congreso Confederal de CC.OO., 1.991, pág.57).*

*"Esta prioridad afiliativa ha primado sobre cualquier otra de carácter estructural del sindicato. No podía ser de otra manera y seguramente no podrá cambiarse de forma radical puesto que el crecimiento es el reto permanente del sindicalismo que propugnamos". (De las Resoluciones al V Congreso Confederal de USO, 1.991, pág.11).*

*"Asimismo, el IV Congreso definió lúcidamente que la opción por un sindicalismo en estado sólido frente al electoralismo gaseoso que caracteriza la evolución sindical en España desde el 77, es el camino más difícil para la USO, pero es el único que puede llevarnos a alguna parte, en un país con las más bajas tasas de afiliación sindical de Europa y con las más altas de dependencia estructural del Estado". (Del discurso de apertura del Secretario General al V Congreso Confederal de USO, 1.991, pág.71).*

Las declaraciones formales confirman la importancia otorgada a la extensión de la afiliación como garantía de la fuerza y presencia sindicales. El ya citado estudio de Salvador Aguilar y colaboradores<sup>27</sup>, va a permitir la contrastación de las declaraciones programáticas tanto con la opinión más individualizada de los líderes como de la valoración que estos hayan hecho a propósito del proceso de

transformación tendente a considerar el incremento afiliativo como prioridad de las organizaciones sindicales. En términos generales, la autoconciencia de los líderes, al menos en lo expresado en las entrevistas de referencia, no se corresponde siempre con las declaraciones internas. Aun reconociendo la baja afiliación de nuestro país, y ser certeros en el análisis de algunas de las causas, el incremento de la afiliación, aun siendo para algunos dirigentes un tema prioritario en su agenda, no es atribuible por parte de los líderes a la separación entre la organización y el miembro potencial. Aun reconociendo el problema de la ausencia de contrapartidas como freno a la afiliación (cuestión que analizaré en el siguiente apartado), no hay una visión clara y directa de la falta de acción sindical en el centro de trabajo. A lo máximo, y sobre todo los líderes de CC.OO, reconocen, sin introducir perspectiva valorativa alguna, la ideologización de la afiliación en general, y de los líderes locales en particular. Existe la conciencia de la necesaria oferta de contraprestaciones a la afiliación pero estas no se relacionan, en la percepción de los líderes, con un cambio, ni en la estructura organizativa, ni en una mayor presencia en la empresa:

*" Es decir, de servicios, poco. Después, realizaciones: ¿de qué le sirve a Talleres López, en un convenio provincial del metal, el estar o no afiliado?. Es un acto de conciencia, es una acto ideológico". (Entrevista a Julián Ariza, de CC.OO, pág.221).*

*" Lo que hay son grandes fallos por parte de los sindicatos y al mismo tiempo una capacidad objetiva de traspasar las barreras de la afiliación ideológica, que es la que sí permanece, para ir a a una afiliación como la que pretenderíamos hoy: la afiliación por la vía de la utilidad de estar afiliado, demostrando que es útil estar afiliado, que es eficaz para solucionar problemas concretos e inmediatos" (Entrevista a Antonio Gutiérrez, CC.OO, pág.222).*

*"Por tanto yo creo que la afiliación a los sindicatos en España es una afiliación, probablemente, mucho más militante que la afiliación que se produce en otros países, por*

*esos hechos". (Entrevista a José Luis Carcuera, UGT, pág.424).*

Sólo encontramos algunas referencias, si bien de forma tangencial, al problema de los líderes locales:

*"En primer lugar los líderes sindicales se desvinculan bastante de las empresas, es verdad, es decir, los líderes se incorporan, los más combativos, se incorporan a las tareas del sindicato, y por lo tanto se produce una especie de fractura entre esta gente que habla estado muy vinculada movilizándolo y motivando a los trabajadores, y luego los trabajadores de la empresa". (Entrevista a Justo Domínguez, UGT Cataluña, pág.225).*

*"Por tanto aquella reivindicación de la UGT y, digamos, los sindicatos históricos españoles (...) de que el sindicato estuviera en la fábrica, a mí me parece que todavía esté poco, debiera de estar más". (Entrevista a José Luis Carcuera, UGT, pág.284).*

Los problemas de adaptación entre las declaraciones y resoluciones programáticas y la implementación de las mismas quedan patentes en la siguiente cita:

*"Como teníamos aquellos barros de los que veníamos, de la pugna movimiento-organización, que no se acaban de resolver en la práctica, aunque en teoría sí, porque en teoría desde el primer Congreso la estructura organizativa estaba absolutamente clara pero en la práctica costaba Dios y ayuda avanzar en ello" (Entrevista a Agustín Moreno, CC.OO, pág.283).*

La ausencia de referencias a los líderes locales es, por sí misma, síntoma de la escasa importancia, al menos a nivel discursivo, de la potencialidad de las estructuras inferiores en el trabajo de promoción sindical. Existe una brecha entre las imágenes y la realidad, derivada probablemente del lugar que ocupan los líderes en la estructura sindical. Su posición en la cúpula no permite visualizar los problemas de la articulación entre la organización y la base.

Por otro lado, en el caso de CC.OO, su propia cultura política en la que el sindicato sería expresión del movimiento obrero, hace que, en términos generales, el crecimiento de la afiliación sea, más allá de cierta retórica discursiva, un tema secundario. Además, la afiliación sindical se asimila, sin demasiados visos de crítica, a una toma de postura devenida de la propia conciencia de clase. Es decir, la afiliación ideológica es la genuina. Aun reconociendo la necesidad de un sindicalismo de contraprestaciones, tal actitud no ocupa, en los líderes de esta central sindical, una posición preeminente. No ocurre así en el caso de la UGT. Este sindicato mantiene una imagen menos ideologizada de la acción sindical y de la afiliación. Aprueba, un sindicalismo de servicios y prestaciones al afiliado, más pragmático, abierto a más segmentos sociales y con intención de incidir como organización social con presencia en ámbitos tradicionalmente no ocupados por los sindicatos (Aguilar y Zeller, 1991:443-45).

Ahora bien, a pesar de la diferente cultura política y organizacional, lo cierto es que ninguno de los líderes de las dos centrales sindicales mayoritarias reconoce explícitamente la cuestión de la adecuación de las demandas de los trabajadores en relación a la estructura sindical y sus representantes, los líderes locales. A continuación, analizo las percepciones de estos en relación a la afiliación sindical.

### 6.5.2.2.- Los delegados sindicales o líderes locales.<sup>28</sup>

De acuerdo con investigaciones realizadas en países europeos<sup>29</sup>, los delegados sindicales o líderes locales pueden, con sus acciones y actitudes, promover la afiliación sindical en el centro de trabajo. La discusión, más allá de la posible existencia de tipologías de delegados sindicales, se vertebra en torno a dos ejes; el punto en que los representantes sindicales son fielmente delegados de las organizaciones sindicales, es decir, de qué forma articulan e implementan las directrices emanadas de las cúpulas sindicales, y en concreto, qué papel atribuyen a las campañas de afiliación, y en segundo lugar, qué relación mantienen con sus representados reales y potenciales en el centro de trabajo, o dicho de otro modo, de qué manera intermedian, representan, comparten y actualizan las demandas de la base. Estos dos tipos de problemas son extremadamente importantes para conocer las posibilidades de éxito de campañas de afiliación en el centro de trabajo, así como para conocer la imbricación de representantes y representados en el marco genuino de la acción sindical; el lugar de trabajo.

Aplicado al caso español, uno de las primeras investigaciones centrada en el estudio de los líderes locales es el de Robert Fishman (1984). A través de una investigación empírica, el autor intentó conocer, entre otras cuestiones, las percepciones y actitudes de los delegados de los sindicatos españoles. Las conclusiones básicas mostraron resultados muy interesantes; por ejemplo, la ideología de los líderes sindicales era más radical que la de sus representados, y, además, esta ideología era más parecida entre los delegados de distintos sindicatos que entre los representantes de un sindicato y los trabajadores. Quiere esto decir que, en muchas ocasiones, independientemente de las estrategias e ideología emanada de las cúpulas sindicales, los líderes locales mantienen su propia visión del sistema, en ocasiones más acorde entre los iguales (representantes de otras centrales) que, bien



con sus representados, bien con sus dirigentes.

Un estudio realizado entre delegados y afiliados de UGT en 1.988, puede darnos indicios de la dirección de la evolución de los líderes locales en uno de los sindicatos mayoritarios. Aunque no disponemos del mismo tipo de estudio en CC.OO, la visión de los delegados de UGT mantiene su interés por cuanto además de ser uno de los sindicatos mayoritarios, ha sido el que, desde la cúpula, más se ha caracterizado por la moderación en sus posturas. De ahí que el perfil de los delegados de UGT interese en un doble sentido, ya que de existir, las diferencias de los líderes locales con los nacionales serían más evidentes.

El perfil de los delegados a UGT representa, en términos generales, lo que hemos llamado patrón clásico: varón, de edades maduras, con antigüedad en la empresa, en la categoría ocupacional de obrero cualificado o supervisor manual y en sectores de actividad industriales, empleados en la gran empresa. En este perfil se resume las orientaciones, percepciones y actitudes que analizo a continuación.

En lo que aquí nos interesa, las relaciones de los delegados con la estructura sindical y con los trabajadores, el estudio confirma la doble hipótesis comentada. De un lado, los delegados perciben las estructuras sindicales bastante alejadas de su labor cotidiana, ya que aparecen demandas de información, se manifiesta el descontento con los canales de comunicación entre la cúpula y los niveles inferiores, además de presentar un muy escaso conocimiento de los líderes sindicales. Todo ello es síntoma de la lejanía del delegado con respecto a la organización sindical. No obstante, a la hora de la valoración de la imagen genérica del sindicato, las opiniones son favorables; el posicionamiento en los temas más generales, los delegados otorgan su apoyo y defensa al sindicato que representan. Este doble comportamiento puede ser resultado de la separación entre percepción

general y lo que podríamos llamar acción cotidiana. El perfil del delegado afiliado se caracteriza por un grado considerable de compromiso y credibilidad en la acción sindical, de ahí que a la hora de manifestar su grado de aceptación de la organización, éste sea elevado. Ahora bien, cuando se desciende a valoraciones sobre la acción sindical diaria en la empresa, las críticas hacia un supuesto alejamiento y relativo abandono de la organización hacia sus representantes, aparecen, ya sea en forma de descontento hacia la información recibida, o al escaso conocimiento o contactos con los líderes.

Otra característica muy reseñable en los delegados afiliados, y que conforma en parte su actitud y relación con los trabajadores, es su actitud ante la afiliación. En el cuestionario del estudio se incluyó la siguiente aseveración: "Los trabajadores que quieran afiliarse a la UGT ya saben adónde deben de ir, no es necesario pedirles que se afilien". Pues bien, el 64.4. por cien de los delegados afiliados declararon estar "muy y bastante de acuerdo" con esta tesis. Tal resultado, confirmado por el análisis de las reuniones de grupo que completaron la parte cuantitativa de ese estudio, son de vital importancia para entender la influencia de los líderes locales en la afiliación. Si como parece, la afiliación sindical, desde la perspectiva de los representantes sindicales en la empresa, es un hecho que depende del trabajador y no del sindicato o de su labor de delegados, puede entenderse, en parte, las dificultades para la promoción de la afiliación. Además, tal postura relativiza el posible éxito de las campañas sindicales de promoción de la afiliación, ya que el eslabón principal de esa cadena, el representante sindical en la empresa, no parece, a tenor de sus respuestas, muy dispuesto a realizar tareas de promoción y extensión de la afiliación.

Los grupos de discusión corroboran la actitud pasiva de los delegados ante la afiliación sindical. Existe, en palabras de los investigadores "la construcción de la

frontera" (pág.342) entre los delegados y los trabajadores. Estos últimos se perciben por los primeros como "apáticos", "individualistas" y movidos por una "conducta interesada". En cualquier caso, la opinión generalizada de los delegados es que la falta de afiliación recae, en última instancia, en el desinterés de los trabajadores en relación al sindicato. En estas condiciones puede suponerse la dificultad para arbitrar medidas de extensión de la afiliación que tengan a los delegados como sujetos portadores. Por otra parte, resulta difícil pensar en políticas o campañas de promoción afiliativa que no se apoyen en los representantes en el centro de trabajo.

Un estudio similar, realizado entre los delegados de USO<sup>30</sup> muestra similares conclusiones en relación a la postura de los delegados ante el crecimiento de la afiliación. Los factores argüidos por estos delegados acerca de por qué los trabajadores no se afilian son: "no quieren llos" (23.7%), "porque los sindicatos responden más a los intereses de los partidos que a los de los trabajadores (20.2%), "por la falta de unidad y la pugna entre las centrales" (16.9%), "porque los sindicatos no tienen fuerza" (15.9%), o "porque les da igual afiliarse o no " (14.9%). Las referencias que caen del lado del sindicato no se relacionan nunca con las posibles deficiencias organizativas para la captación de afiliados o a la propia labor de los delegados en la promoción de la afiliación. Tendencialmente, se sitúan, como ya lo habían hecho los delegados de UGT, fuera de ese plano; la afiliación ha de partir del trabajador, o, a lo más, de la actuación del sindicato a nivel macro, pero resaltan, por su ausencia, posibles causas atribuibles a la labor sindical en la empresa. De nuevo, la postura de los delegados se resume en su militancia y conciencia de la necesidad de la afiliación como una postura personal y no sujeta a posibles modificaciones por parte de la estructura sindical o sus representantes. La investigación de referencia resume muy certeramente tal posicionamiento:

*"Mientras, sin embargo, los delegados afiliados consideran, como dificultades mayores, las derivadas de la actitud de los trabajadores y del resto de fuerzas sindicales y políticas, no valorando en su justo término la necesidad de reforzar el sindicato" (pág.46).*

He tratado de mostrar la influencia de los factores organizacionales y de liderazgo sobre la afiliación a los sindicatos españoles. Sin descartar otras variables explicativas, la falta de una política activa de promoción de la afiliación por parte de las organizaciones sindicales ha repercutido en los bajos niveles de afiliación. El crecimiento de la presencia de los sindicatos a través de sus miembros no ha sido un aspecto prioritario en las agendas de los líderes, y si bien a nivel programático podemos encontrar referencias a la necesidad de incrementar el número de afiliados sindicales, ni en los líderes nacionales ni en los líderes locales aparece como una percepción prioritaria. En este contexto, se entiende y cobra significación el alcance de la afiliación ideológica; la única posible para muchos de los delegados y representantes sindicales.

## **6.6.- El modelo de elección racional y los trabajadores españoles.**

El conjunto de teorías y modelos comprendidos bajo el epígrafe de la elección racional, mantiene como común denominador el supuesto de un individuo racional, en condiciones de elegir la opción maximizadora de su interés. El marco teórico de este estudio mostró las debilidades del modelo, al aceptar, como crítica a la teoría de la "rational choice", la imperfección de las elecciones del individuo y la incertidumbre como marco general para la acción.

En lo atinente a nuestro objetivo, interesa analizar en qué medida el trabajador español hace un cálculo interesado y racional para acometer la acción, que en este caso sería la pertenencia a una organización sindical. En los modelos expuestos en las páginas anteriores, se han desvelado los factores exógenos que constriñen la decisión de la afiliación. Ahora, desde el más genuino lado de la "demanda", o de las preferencias y las opciones del miembro potencial, trataré de argumentar los factores individuales que permiten, de una manera significativa, orientar la acción de los trabajadores hacia los sindicatos.

La misma exposición de motivos externos al individuo, trabajador en nuestro caso, lleva implícita la crítica al modelo puro de elección racional, ya que, a la vista de lo analizado, puede concluirse que la acción, tal como la presenta el modelo racional, no es posible en el caso de elección de pertenencia a la organización sindical. Factores organizativos, ocupacionales y de reconocimiento colocan a los trabajadores en diversas situaciones más o menos proclives a la afiliación.

El ya clásico trabajo de Mancur Olson a propósito de los bienes colectivos y selectivos en las grandes organizaciones resulta especialmente indicado para el

análisis de la afiliación a los sindicatos. Aplicado al caso español, es especialmente relevante por cuanto en los últimos años, la mayoría de las centrales sindicales han entrado en la dinámica de los servicios, bienes selectivos traducido a términos olsonianos. Turismo, vivienda, productos financieros, seguros etc. comienzan a ser ofertas habituales de las organizaciones sindicales. Dependiendo del modelo sindical y de los recursos de la organización, las distintas centrales sindicales han introducido en su oferta la provisión de servicios anteriormente fuera del ámbito sindical. Junto a los tradicionales de asesoría laboral y jurídica, implementados desde el comienzo de la transición, aparecen nuevas formas de provisión de bienes selectivos, tales como cooperativas de viviendas, seguros de vida, planes de pensiones o agencias de viajes, que son incorporados como incentivos selectivos para los afiliados. Las centrales sindicales con finanzas más saneadas y con una más clara vocación de traspasar la esfera de la representación puramente laboral, como ELA-STV, UGT o USO, son pioneras en ofertar este tipo de bienes. El resto, ya sea por dificultades de financiación, o por desacuerdo manifiesto con un "sindicalismo de servicios", retardan su incorporación a esta tendencia. No obstante, en el momento presente, aun sólo por presentarse con una oferta similar en un sindicalismo como el nuestro, de cierta concurrencia, prácticamente todas las organizaciones sindicales disponen de servicios de esta naturaleza.

La comparación con Europa, la necesidad de ofrecer contraprestaciones a la cuota sindical y la posibilidad de promoción de la afiliación vía provisión de servicios, podrían ser considerados como los argumentos centrales por parte de los sindicatos para justificar la entrada en los servicios. Ahora bien, esta clase de bienes son, en mi opinión, siempre secundarios. Baste recordar que cualquiera de las ofertas reseñadas están disponibles en el mercado para todos los trabajadores, no siendo importante, además, la diferencia de precios. Más bien, la razón última descansaría en la conveniencia, de dar algo diferenciado por estar afiliado, pero más a posteriori

que como condicionante de la acción. Los servicios no deciden en absoluto la pertenencia a una organización sindical, como mucho, pueden mantenerla, además, sólo en el caso de un tipo de afiliación no ideológica, pues supuestamente esta última no necesitaría de ellos.

De otra parte, la provisión de servicios plantea problemas nada triviales a las organizaciones sindicales, que no tienen en su haber experiencia como gestoras o empresarias. De ahí que las últimas tendencias indiquen la subcontratación de los servicios, para no cargar de estructuras innecesarias a las ya complejas organizaciones. Un riesgo añadido, más que una posible ventaja en forma de ganancias para los sindicatos, es la gestión de estos recursos, que llegado el caso, pueden sobrecargar aun más las endeble cuentas sindicales.

La hipótesis que trato de corroborar a continuación es que tales bienes selectivos, por si mismos, no varían la situación, es decir, no son capaces de orientar la acción del trabajador hacia el sindicato, y que son otro tipo de bienes, colectivos y selectivos, los que permiten adecuar la oferta sindical con las expectativas de los trabajadores. Los ya comentados fenómenos de "free-rider", muy acusados en el sindicalismo español por mor de la normativa laboral (convenios erga-omnes, preeminencia del comité de empresa...) hacen necesaria alguna distinción entre afiliados y no afiliados. La perdurabilidad de la legislación laboral deja pocos huecos para la intervención en ese terreno. Más viable parece la opción, señalada por algunos sindicalistas, de discriminaciones positivas para los afiliados, pero no tanto en relación a los denominados servicios, sino en cuestiones más sensitivas para el trabajador. Las siguientes citas dan muestra de esta actitud, compartida por líderes de distintos sindicatos:

*" Los mecanismos básicos para primar la afiliación en positivo serían que dentro de las*

*propias empresas pues la... el papel del sindicato estuviera más revalidado pues, por ejemplo, en el control y fiscalización de la política de contratación, en los mecanismos de información a los trabajadores que tendrían que ser prevalentes para los afiliados en determinadas cuestiones de interés general, incluso en la gestión de determinados servicios sociales ya fuera de las empresas". (Entrevista a Antonio Gutiérrez, en Aguilar y Zeller, 1991:423).*

*"¿Qué otros servicios vamos a desarrollar nosotros?. Aquellos que no ponen en cuestión la permeabilidad social del sindicato, la apertura social del sindicato hacia la sociedad, y que sin embargo suponen ventajas comparativas absolutamente legítimas para los afiliados". (Entrevista a Apolinar Rodríguez, en Aguilar y Zeller, 1991:427).*

El estudio de casos en la literatura internacional permite interesantes inferencias acerca de la virtualidad de los servicios como acicate para la afiliación<sup>31</sup>. Para el caso español disponemos de evidencia empírica sobre la importancia de los servicios en los sindicatos para el trabajador. Las investigaciones sociales ya citadas incluyen, de una u otra forma, maneras para discriminar la influencia otorgada a los servicios por parte de los trabajadores. Podemos analizar dos tipos de cuestiones acerca de los servicios sindicales. Primero, qué importancia tienen para los trabajadores en general como dispositivo para la afiliación. Segundo, qué conocimiento y utilización hacen de ellos los afiliados sindicales.

Respecto al primer tema, el grado de importancia de los servicios dentro de las funciones prioritarias que han de ofrecer los sindicatos, los resultados muestran escasa prioridad de los servicios. En el conjunto de funciones que deben realizar los sindicatos, la provisión de servicios se sitúa en los últimos lugares, a mucha distancia de la primera y segunda opción. Así lo muestra el estudio del CIS (1988) realizado cuando los sindicatos comenzaban a incorporar los servicios como oferta



sindical. Sobre las opiniones acerca de las tareas que deberían realizar preferentemente los sindicatos, los resultados como suma de las tareas nombradas en primer y segundo lugar se corresponden con la siguiente distribución:

- . Representar bien los intereses económicos de los trabajadores en los pactos con el Gobierno y las organizaciones empresariales: 42.5 %
- . Procurar que la empresa no se hunda para no perder el puesto de trabajo: 38.6 %
- . Ocuparse de mejorar las condiciones de trabajo (Seguridad e Higiene, horarios, etc): 36.4 %
- . Ocuparse de negociar buenos convenios colectivos con la empresa: 22.6 %
- . Esforzarse por ir aumentando la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa: 15.9 %
- . Mantener buenas relaciones con la empresa: 12.6 %
- . Concienciar y organizar a los trabajadores para luchar por un tipo de sociedad distinta de la actual: 11.5 %
- . Prestar a los trabajadores una serie de servicios concretos, tales como abogados, economistas, viajes, etc: 6.5 %
- . Oponerse a los patronos en todo lo que se pueda con asambleas, boicots,

etc. para lograr el hundimiento del sistema capitalista: 1.6 %

\* Fuente: CIS, N° 16 (1989:103).

Los resultados evidencian la escasa importancia otorgada por los trabajadores a los servicios dentro de lo que deben ser las tareas preferentes o prioritarias de los sindicatos. Aunque la pregunta se relaciona tangencialmente con la posible relación de los servicios y el crecimiento de la afiliación, el posicionamiento en penúltimo lugar puede ser entendido como la ausencia de interés por esa clase de tareas. Si además tenemos en cuenta que la pregunta incluye como ejemplos el asesoramiento ("abogados, economistas") que, son los servicios tradicionales y mejor conocidos por parte de los trabajadores, la importancia concedida a los servicios como posible condición o ventaja comparativa para la afiliación queda relativizada.

Tales resultados se confirman en otra investigación ya citada, la realizada en el mismo año, 1.988, por Fermín Bouza y colaboradores entre delegados y afiliados a UGT. Las preguntas relacionadas con las labores que a entender de delegados y afiliados deben desarrollar los sindicatos, vuelven a colocar a los servicios en una posición muy secundaria, completamente relegada de las funciones prioritarias. Además, preguntados por el uso que dan a este tipo de servicios, las respuestas dan idea de una utilización baja, probablemente debida, entre otras razones, al desconocimiento. Los servicios que más alto puntúan en utilización son los tradicionales de asesoría jurídica y laboral. De otra parte, los delegados hacen un mayor uso de este tipo de servicios que los afiliados, lo que muestra una relativa inoperancia en la difusión de tales funciones. Preguntados, ahora de forma cerrada, por las ventajas de servicios tales como "ventajas económicas, ocio y cultura, formación sindical, atención en general y otros", las respuestas que no creen

necesario este tipo de servicios o bien no saben/no contestan, se elevan al 60.3 por cien en el caso de los delegados, y al 64.3% en los afiliados. Como concluyen los autores, "esto parece expresar indiferencia, desesperanza, pasividad, falta de ambición y, en resumen, un modelo de relación con el sindicato que ya no sirve: pasivo y puramente concreto para cuestiones salariales y de convenio o similares" (pág.314). Las reuniones de grupo realizadas en esta investigación con afiliados y no afiliados, corroboran la importancia secundaria de los servicios, además de no ser imprescindible ni una demanda explícita o generalizable, los servicios cobran sentido cuando otras demandas han sido satisfechas. En abstracto, no significan nada ni probablemente son capaces de estimular la afiliación, podrían apuntalar la decisión pero nunca funcionan como primera opción para decidir la pertenencia a una organización sindical.

Esto no significa que no podamos hablar de una afiliación, al menos potencial, de tipo instrumental más que ideológico. Pero, creo, no debe confundirse el carácter instrumental con la provisión de servicios. Anteponer la instrumentalidad a la ideología significa que los trabajadores han perdido el referente ideológico como orientador de sus acciones, y que en la actualidad hay que buscar nuevas formas de compromiso y acercamiento a la organización que no dependan de una adhesión ideológica, como fin en sí misma. Las nuevas demandas de los trabajadores hacia la organización sindical, se acercan más a una actitud de autonomía moral, basada en lo que podríamos decir la legitimidad sustantiva, o resultados de las acciones, que a una actitud (definida por una entrega sin discusión a la organización), de heteronomía moral (Pérez Díaz, 1987).

Los bienes selectivos de la teoría olsoniana, pueden ser defendidos como instrumento analítico siempre que estos se refieran a incentivos más amplios que los puramente materiales. Uno de los problemas en relación con las bajas tasas de

sindicación en nuestro país puede ser, precisamente la inadecuación de la organización sindical a las demandas o necesidades de los trabajadores en relación a los sindicatos. Los trabajadores<sup>32</sup> de las sociedades complejas relativizan el papel de las organizaciones sindicales como referentes obligados y representantes legítimos de sus intereses. Puede hablarse de la existencia de una fisura entre el papel institucional otorgado a los sindicatos y su papel como agencia inmediata de sus intereses en el centro de trabajo. Tal brecha, que se produce también en los países del entorno (Regini, 1981), se hace más profunda en el caso español, por las específicas circunstancias e historia del movimiento sindical. La preeminencia de las organizaciones sindicales en el ámbito de lo público durante los primeros años de la transición ha tenido una doble consecuencia para la acción sindical; de un lado, ha provocado una asimilación excesiva entre sindicatos y acción sindical en el sentido más amplio, sindicatos en la sociedad, de otro, y consecuencia de lo anterior, ha relegado la acción sindical en el centro de trabajo a un segundo plano. Tal distorsión desemboca en una percepción de las organizaciones sindicales como agentes sociales refrendados positivamente de cara al bien común, a la defensa de los intereses más generales de los trabajadores, pero quiebra como organización de interés, representante de los intereses inmediatos de estos trabajadores en el desenvolvimiento de las tareas laborales. De ahí el reconocimiento social del movimiento sindical, y el éxito de acciones como la de la huelga general del 14 de diciembre de 1988, pero también del mismo modo, y expresión del mismo fenómeno, el fracaso en organizar de manera sistemática y estable a los trabajadores en el seno de las organizaciones sindicales.

La afiliación instrumental ha de ser entendida como demandas no ideológicas, sino más volcadas en el centro de trabajo (Regalia, 1988). Más allá de las tareas sindicales realizadas para afiliados y no afiliados, se abre un hueco de actividades más volcadas en el reconocimiento del trabajador como portador de necesidades

individuales, que potencialmente pueden ser cubiertas por los sindicatos. En este sentido puede hablarse de elección por parte del trabajador. Aislados los constreñimientos y dado por hecho que no todos los trabajadores tienen acceso a la organización sindical de la misma manera, para aquellos trabajadores que, por su situación en la estructura social y laboral pueden acceder al sindicato, es necesario arbitrar medidas o ventajas personales para que el trabajador perciba la pertenencia a un sindicato como posibilidad de mejora de sus condiciones de trabajo.

Podría acusarse a este argumento de individualista y en cierta forma corporativista. No podemos, sin embargo, olvidar que el trabajo en las sociedades avanzadas, ni es el único referente, ni aglutina intereses como era capaz de hacerlo en el pasado. La diversificación y complejización de las estructuras productivas aleja cada vez más la posibilidad de soluciones omniabarcantes, y acerca hacia propuestas más cercanas, dentro de un contexto de acción colectiva, al individuo. El sindicato no puede basarse exclusivamente en opciones de solidaridad y grupo porque tal discurso no se corresponde con la realidad. El movimiento sindical puede, y debe desde mi punto de vista, seguir desempeñando un papel como agente social en sentido lato, defensor de los intereses de los trabajadores ante la sociedad en su conjunto, pero, si además de jugar este rol quiere ser garante y representante de los trabajadores en el centro de trabajo, habrá de combinar esa estrategia con otra más cercana, individualizada y pendiente del trabajador como realidad única, más allá de su inclusión en el genérico clase trabajadora.

1. En esta revisión no se incluye el modelo de ciclo económico ya que las cortas series temporales de que se disponen en España invalidan o recortan significativamente la potencialidad explicativa del mismo. He creído conveniente, no obstante, incluirlas en el capítulo de revisión teórica general, ya que tanto la formulación como aplicación de los modelos de "business cycle" han tenido una importante repercusión como línea teórica y de investigación en el tópico de la afiliación sindical.

2. OCDE (1991): Perspectives De L'Emploi. París, OCDE, pág. 34.

3. Habrá de tenerse en cuenta el ya conocido deslizamiento en las cifras producido por los cambios de metodología en la medida del desempleo a partir de 1.988.

4. La encuesta, realizada sobre la base de una muestra representativa de los jóvenes españoles (15 a 29 años) realizada en 1989 ha sido publicada en REIS, nº 52, octubre-diciembre 1990, pp. 228-278.

5. LAWLOR, T., RIGBY, M. y LLORCA, R. (1990): La Sindicación de los Trabajadores No Manuales en la Comunidad Valenciana. Valencia, Institut Valenciana d'Estudis i Investigació, Conselleria de Treball i Seguretat Social.

6. Op. cit. pp. 164-165.

7. Los porcentajes son el resultado de las medias ponderadas dentro de las categorías de trabajadores no manuales (servicio alto, servicio bajo, no manual alto y no manual bajo) y manuales (supervisor manual, obrero cualificado y obrero no cualificado), de acuerdo a la clasificación del modelo de Goldthorpe. Ver el siguiente apartado para la definición de tales modelos.

8. Los porcentajes resultan de medias ponderadas entre los distintos segmentos de cada categoría.

9. El dato aparece citado en Blanco y Otaegui (1990:93).

10. Este apartado constituye una aproximación tentativa y exploratoria a las relaciones entre clase social y formas de acción colectiva. Ha sido posible gracias a las sugerencias y aportaciones de Juan Jesús González. Los datos y evidencia empírica utilizados provienen del estudio citado "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase", dirigido por Julio Carabaña y coordinado por Juan Jesús González.

11. Para ello nos vamos a apoyar, principalmente, en un modelo de clase que tiene la pretensión de sintetizar las preocupaciones y temáticas de ambas corrientes y que presenta, por ende, un marcado carácter ecléctico.

12. El modelo, llamado "Nueva Categoría Socioeconómica" está fundamentado y formulado en el Informe de Base del Proyecto al que he hecho referencia, González (1991) y, en especial, en el capítulo: "Clases en las Sociedades Avanzadas. Marco Teórico", (CSIC, Documento de Trabajo nº 2, 1991).

13. Sólo en ese caso se utiliza el nivel de estudios para situar con mayor precisión a las ocupaciones.

14. Modesto Escobar utiliza en su ponencia "Afilación y Movillización Sindical en España", (UIIMP, Sevilla, 1991), los datos de la encuesta sobre "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" previamente a la depuración definitiva a la que fueron sometidos los resultados. Habrá entonces que tomar con alguna precaución las cifras presentadas, pero reconociendo la validez empírica de los resultados.

15. El estudio de SIGMA-2 realizado en 1986 declara un 25 por cien de votantes en las últimas elecciones sindicales (referidas a 1982). La investigación del CIS, realizada en 1988 con datos referidos a las elecciones de 1986, muestra un porcentaje de votantes del 40 por cien.

16. En cualquier caso, no niego la importancia cuantitativa de los sindicatos de clase (USO y CGT-CNT) y de nacionalidad (ELA y CIG) en el conjunto de la categoría. Ahora bien, ya sea porque la distribución de la afiliación de USO y CNT-CGT al resultar más o menos homogéneamente distribuida no afecte a la totalidad, bien por la concentración territorial de los sindicatos de autonomía, que deja invariable o casi invariable la distribución global por similares razones, puede hablarse de los sindicatos profesionales, de empresa e independientes como los que mejor impriman ciertas características sobre el conjunto de la categoría "Resto".

17. En este apartado utilizaré únicamente el modelo llamado Nueva Categoría Socioeconómica (NCSE) ya que es el que utiliza la matriz de clases relevante para el estudio de la afiliación sindical en relación a la estructura ocupacional.

18. Las tasas son el resultado de medias ponderadas entre los segmentos de cada categoría.

19. Es posible que los resultados conseguidos en este segmento estén distorsionados por la pequeña base de comparación del colectivo; 38 personas, con lo que el error muestra podría haber aumentado considerablemente. No obstante, y a pesar de ello, lo más probable es que el colectivo mantenga una baja tasa de afiliación sindical, puesto que en el resto de las dimensiones de la variable (simpatía, conocimiento) las frecuencias estadísticas se comportan con normalidad.

20. Esta categoría, la más amplia de todas con un N= 908, ha de ser tratada con cautela pues engloba situaciones muy heterogéneas, la más importante aquella que hace referencia a la distinción manual y no manual.

21. Ver nota final nº 17.

22. No he considerado en esta división a los trabajadores no cualificados por cuanto el tipo de ocupación; manual y no manual aparecen mezclados en el segmento.

23. Los recientes intentos de CSIF por introducirse en el sector privado a través de las nuevas siglas CSI-CSIF no han dado, a tenor de los resultados en las elecciones sindicales, significativos resultados.

24. Este extremo fue confirmado a lo largo de las entrevistas mantenidas con líderes de los sindicatos corporativos.

25. Para una revisión más detallada de la creación de la normativa laboral ver el capítulo quinto del presente estudio dedicado a las relaciones industriales en la España democrática.

26. No obstante, habrá de tenerse en cuenta que el marco legal de la representación y acción colectiva en la empresa no terminará de ser regulado hasta la promulgación de la LOLS, en 1.985.

27. La investigación incluye un volumen dedicado a los líderes sindicales. El material utilizado aquí proviene tanto de extractos de las entrevistas a los dirigentes sindicales como del análisis realizado por los investigadores. El trabajo de campo se realizó entre 1.987 y 1.988.

28. Para el estudio de los delegados sindicales disponemos de investigaciones relativas ese universo de referencia, permitiendo el análisis de los perfiles según centrales sindicales. La enumeración y descripción de tales estudios se encuentra detallada en la Nota Metodológica.

29. Ver el marco teórico, en su apartado dedicado a los líderes sindicales.

30. UNIVERSIDAD SINDICAL (1985): Sociología Sindical: Perfil Delegado USQ. Barcelona, Universidad Sindical USQ.

31. Para una revisión, ver el marco teórico de este estudio.

32. La investigación de Bouza et al. (1989) profundiza en el terreno de las nuevas demandas de los trabajadores ante la organización sindical y las fisuras entre estas y la oferta sindical. Los planteamientos que desarrollo recogen en gran medida, el análisis realizado en dicho estudio.



## CONCLUSIONES

A manera de conclusión, propongo la exposición de un marco analítico general que dé cuenta del argumento o supuesto central de partida; la explicación de la situación del movimiento sindical y la afiliación sindical en España como consecuencia de la combinación de procesos estructurales con factores específicos y coyunturales propios del desarrollo de la historia reciente española.

El resultado de tal combinación, en lo que a los fines de este estudio concierne, se muestra en una de las tasas más bajas de afiliación sindical de los países europeos.

El argumento se estructura en varios niveles. El primero analiza los factores estructurales y constituye el repaso del contexto general de la acción sindical en las sociedades complejas. Un segundo nivel considera, a través de un argumento secuencial, los constreñimientos de la acción sindical y sus consecuencias en la afiliación sindical durante los quince años de régimen democrático en nuestro país, para continuar con una breve recapitulación a propósito de la composición de la afiliación sindical. El último apartado propone, de manera intuitiva, los futuros posibles y probables del movimiento sindical.

La afiliación sindical, como cualquier proceso social que se extiende a lo largo del tiempo, está sujeto a variaciones relacionadas con las transformaciones en los sistemas sociales de referencia. Si atendemos a la evolución de la afiliación sindical en los países europeos, una primera conclusión de gran utilidad analítica es que el período de intenso crecimiento afiliativo de la década de los setenta ha sido una excepción en el desarrollo general de los movimientos sindicales europeos. La tendencia en los últimos cincuenta años fue de crecimientos suaves; sólo a partir de los años setenta, y durante menos de una década, muchos países europeos vieron crecer sensiblemente sus tasas de afiliación. Ahora bien, tal extraordinario incremento en el número de efectivos sindicales puede considerarse más que la regla, algo excepcional por cuanto supuso una ruptura en la tendencia de crecimientos leves que, con variaciones se había iniciado alrededor de los años 40. Desde esta perspectiva, y una vez explicados los factores que motivaron la desafiliación masiva<sup>1</sup>, parece más lógico estudiar los años setenta como un hecho extraordinario más que como pauta evolutiva y secuencial. La última década se ha saldado con la caída de las tasas de afiliación que, en términos generales, se han situado en los niveles anteriores a la expansión de la década de los setenta.

Desde esta perspectiva, cobra sentido la tesis por la cual los incrementos afiliativos de los años setenta fueron posibles gracias a un cúmulo apreciable de variables relacionadas positivamente con la afiliación sindical. Tomando en consideración la rapidez y direccionalidad de las transformaciones recientes (de signo y consecuencias negativas para la afiliación sindical), es difícil que en el medio plazo se produzca un contexto tan favorable como lo fueron para la acción sindical los años sesenta y setenta: relativa homogeneidad del mercado de trabajo, pleno

empleo, bonanza económica, Estado de Bienestar, partidos socialdemócratas en el Gobierno, etc.

La crisis y los procesos de reestructuración económica han provocado, como es bien sabido, transformaciones fundamentales en las sociedades complejas. Pero al contrario que en las pasadas décadas tales cambios han erosionado los recursos para la acción colectiva: los cambios tecnológicos, la reestructuración de la producción, la segmentación de los mercados, el fenómeno del desempleo, no favorecen las salidas de tipo colectivo. Todas las transformaciones apuntan en la misma dirección: la complejización, diversificación y heterogeneidad creciente de las sociedades de capitalismo avanzado. En estas condiciones, las posibilidades de la acción colectiva se reducen extraordinariamente. A la dificultad objetiva para aunar intereses diversos en el mundo del trabajo, se añaden las condiciones productivas que, por su propia naturaleza, estimulan la división y el recurso a la acción individual. La representación e intermediación de intereses comunes, clave del éxito de la acción sindical en los sesenta y setenta, se vuelve ahora tarea extremadamente complicada por la multiplicación y dispersión de los intereses.

Uno de los efectos más visibles de estos cambios en relación a la acción sindical, y más concretamente, a la capacidad de las organizaciones para mantener a sus miembros, es la pérdida de la identidad de clase. La propia pérdida de centralidad de la clase obrera como un clase social ha desvanecido la percepción por parte de los trabajadores de la pertenencia a un agregado de individuos con características comunes, actitudes compartidas y objetivos universales. Los nuevos teóricos de la estructura social y el análisis de clases proponen nuevas formulaciones para explicar el nuevo escenario.

Uno de los teóricos más sobresalientes del modelo de clases; Wright (1987) analiza

las transformaciones en la estructura y conciencia de clase. Según el autor, la conciencia de clase estaría dividida en dos dimensiones; la primera, de carácter afectivo, estaría construida a través de la ideología y orientada al pasado. La segunda dimensión, de carácter objetivo, tendría a los intereses racionales como característica definitoria, orientando la acción hacia el futuro. En una perspectiva más concreta que aquellos análisis que centran su foco de atención en el declinar de las ideologías, lo que sí aparece como tendencia generalizada es la preeminencia en las sociedades actuales, dentro de la conciencia de clase, de la dimensión racional. La descomposición de las condiciones objetivas de homogeneidad tiene como correlato una más débil percepción de las semejanzas y un incremento paralelo de las diferencias. De aquí se deriva un cambio en la percepción de la acción colectiva. El concepto básico sobre el que pivotaba la conciencia de la clase trabajadora, la solidaridad, se transforma por mor de las condiciones objetivas de los trabajadores en un recurso más retórico que real. Los intereses dejan de ser intereses de clase para convertirse en intereses más dependientes de la situación específica de los individuos en la estructura ocupacional.

La puesta en escena de los intereses y la capacidad para actualizarlos en forma de recursos de acción colectiva quedan reducidos en un contexto definido por un proceso de individualización objetiva y subjetiva. La consecuencia son los crecientes obstáculos para la combinación de la lógica de acción colectiva y la individual. Sin el recurso a la apelación de valores solidarios y colectivos la construcción de intereses a defender mediante la acción sindical se complejiza de manera notable. La vinculación con la acción sindical y sus organizaciones ha de ser argumentada de acuerdo a nuevas premisas, toda vez que el elemento estructurador de la conciencia subjetiva es relativizado en la experiencia real de los trabajadores.

Si como he argumentado la afiliación sindical se relaciona con los intereses y la

capacidad de defensa de los mismos mediante la acción colectiva o, en otros términos, con el grado de propensión y oportunidad en relación a la pertenencia a la organización sindical, las nuevas condiciones económicas, sociales y políticas derivadas de los últimos desarrollos en las sociedades complejas, relativizan y disminuyen ambas dimensiones de la afiliación; la propensión por cuanto la generación de intereses grupales se vuelve difícil por la segmentación y diversificación de las condiciones productivas de los trabajadores, y la oportunidad debido a las tendencias generales de preeminencia de las respuesta individuales en vez de las colectivas.

Dicho escenario puede ser trasladado a España, pues como economía inmersa en el entorno capitalista, ha sufrido el mismo tipo de transformaciones productivas y ocupacionales. Ahora bien, queda por analizar los efectos del peculiar proceso y contexto de desarrollo del movimiento sindical a partir de la transición. La coincidencia temporal de ambos factores, los generales y los particulares, muestra interesantes claves de análisis para la comprensión de los bajos niveles de afiliación existentes en el sindicalismo español.

## II

La herencia del pasado, la crisis económica y la inestabilidad política actuaron conjuntamente en el período de la transición como factores de importantes consecuencias para la acción sindical. Tales variables, de amplia repercusión en la literatura de referencia, no por analizadas han perdido su poder explicativo. La tesis propuesta al principio de este trabajo, según la cual el especial entorno de la acción sindical en su etapa de consolidación habría marcado cierta determinación en las acciones y desenvolvimiento sindical en los años posteriores, cobra especial relevancia y significación después del análisis de los procesos afiliativos durante el período 1.977-1991.

En las difíciles condiciones de un régimen autoritario, el movimiento sindical clandestino significaba, ante todo, oposición a la dictadura. La ausencia de libertades democráticas se constituía el eje vertebrador de cualquier movimiento de oposición al franquismo; las cuestiones laborales venían siempre referidas a la demanda de un sistema libre de relaciones industriales. Ahora bien, de aquí no puede concluirse que la mayoría de los españoles, en este caso los trabajadores, optaran por la solución radical de la oposición abierta y la combatividad contra el régimen. Más bien al contrario, la bonanza de la situación económica y el encuentro paulatino con Europa, conllevaron, si no cierta aquiescencia con la dictadura, sí cierta adaptación al entorno. De acuerdo con la tesis de Pérez Díaz (1991) según la cual al llegar a la transición la sociedad española había experimentado una evolución hacia una relativa sincronización con la vida, la cultura y las instituciones europeas, no es menos cierto que en relación a la acción colectiva su desarrollo estuvo condicionado por la etapa de dictadura y clandestinidad. Aunque la última década del franquismo se caracterizó por la apertura y la suavización de las

condiciones políticas, derivadas a su vez de los cambios económicos y culturales experimentados por la sociedad civil en la década de los sesenta, en lo atinente a la acción sindical la inexistencia de un sistema de relaciones industriales democrático influyó decisivamente en el modelo sindical desarrollado a través de la transición.

*El movimiento sindical durante el franquismo fue un movimiento de oposición política al régimen; las movilizaciones, negociación y tácticas de las organizaciones sindicales clandestinas estaban referidas a la demanda de libertades políticas, eje sobre el que pivotaba cualquier reforma más específica en el centro de trabajo. Al contrario que los trabajadores europeos, acostumbrados a unas organizaciones sindicales instaladas en el ámbito de lo público, pero con unas funciones y demandas acotadas en el terreno laboral, el trabajador español de los últimos años del franquismo se acostumbró a la percepción de un movimiento sindical atravesado por lo político y movilizado fundamentalmente por la idea de oposición política al régimen. Tal estrategia sindical, perfectamente coherente con el contexto interno del país (no podía reformarse radicalmente las condiciones en el centro de trabajo sin un marco más amplio de libertades democráticas), tuvo importantes consecuencias tanto para el diseño posterior de las organizaciones sindicales cuanto para la imagen y percepción del movimiento sindical por parte de los trabajadores.*

Las buenas condiciones económicas del país derivadas del crecimiento de los años sesenta, la excesiva tutela de un Estado interventor y paternalista en las relaciones de trabajo, el intercambio implícito de la seguridad en el puesto a cambio de cierta aquiescencia con el entorno político, y el predominio de los derechos individuales del trabajador sobre los colectivos, no crearon un escenario muy proclive para la identificación de la clase trabajadora con la acción colectiva. Las movilizaciones se percibían como acciones políticas, con consecuencias y características políticas más

que económicas o laborales. El compromiso con el movimiento sindical, cuando existía, era un compromiso de tipo ideológico y político, imposible de articular sobre una base instrumental o de defensa de intereses colectivos relativos a la esfera laboral.

En este contexto de identificación entre movimiento sindical y oposición al régimen, se llega a la transición democrática. Las centrales sindicales mayoritarias, en la inercia de años anteriores, subordinaron los intereses propios a favor de los políticos. Tal elección, coherente y lógica con su nacimiento y objetivos, se distorsionó al someterse, más allá de la defensa y legitimación del sistema democrático, a los intereses estratégicos de los partidos políticos de referencia.

Los años inmediatamente posteriores a la muerte de Franco, caracterizados por una alto grado de movilizaciones y protestas, se explican por el apoyo explícito de los trabajadores al sistema democrático y por las expectativas generadas en torno al nuevo sistema de relaciones laborales. La dinámica propia de la clandestinidad; movilizaciones y acciones sin organización (Fishman, 1991) fue la tónica dominante de las acciones en estos primeros años de la transición. De ahí que tales síntomas de acción colectiva: huelgas, manifestaciones, afiliación sindical masiva, hayan de ser relativizados y reubicados en un contexto definido por las prioridades políticas. Ahora bien, las organizaciones sindicales se equivocaron al pensar que tales muestras de apoyo al movimiento sindical podían ser asimiladas con una base de representación fuerte y estable. Muy al contrario, el nivel de compromiso con el movimiento sindical se mostró mucho más débil y contingente de lo que los líderes sindicales habían pensado. Una vez que la transición política se refrenda con la Constitución, la legalización de los partidos y cierta normalización de la vida política, la identificación primaria que el trabajador estaba dispuesto a mantener con respecto a las organizaciones sindicales había llegado a su límite. Ni la convicción



ideológica -sólo una minoría participó activamente en la lucha contra el régimen franquista-, ni mucho menos una posible consolidación organizativa de los sindicatos aparecían como medios que frenaran la desmovillización.

En esta situación, los primeros años de la década de los ochenta vienen marcados por el proceso de concertación y el descenso de la conflictividad. En contra de algunos análisis según los cuales la necesidad de consenso y consolidación democrática a que se vieron abocadas las organizaciones sindicales, y que antepuso el consenso a la movilización, habría tenido como consecuencia la desmovillización y consiguiente retirada del apoyo de los trabajadores al movimiento sindical, propongo una interpretación distinta por la cual el cese de movilizaciones y la salida de las organizaciones sindicales se debió fundamentalmente a la debilidad del compromiso de la clase trabajadora con el movimiento sindical, consecuencia a su vez de dos factores interrelacionados: la separación entre acción sindical y compromiso con la organización durante el franquismo y la subordinación sindical a los intereses políticos.

El proceso de concertación en el que de manera desigual participaron las principales organizaciones sindicales, afectó a la desmovillización en tanto en cuanto las cúpulas sindicales controlaron en buena medida las acciones en los niveles inferiores de la organización, pero este hecho no provocó, en si mismo, la desmovillización de una clase trabajadora supuestamente radical y reformista. El apoyo a los procesos de concertación por parte de los trabajadores muestra un clima de relaciones laborales en la base más presidido por el consenso que por el conflicto. Creo que la verdadera naturaleza del problema de las relaciones entre movimiento sindical y trabajadores fue la subordinación de los intereses laborales a los intereses políticos, la excesiva politización de los sindicatos y la derivación de los recursos propios de la acción sindical hacia el ámbito de lo público. La consecuencia, reforzada a través del proceso de concertación, fue el alejamiento

de las organizaciones sindicales del centro de trabajo, con la consiguiente pérdida de representación entre los trabajadores.

Desde el prisma de las organizaciones, la opción de la esfera pública en detrimento de la acción sindical estuvo constreñida política, económica y organizativamente. La necesidad de consolidar sus organizaciones, el nivel de enfrentamiento político-ideológico entre las distintas opciones y las consecuencias de una crisis económica de todavía imprevisibles resultados, trasladó la acción sindical al terreno de la política, relegando a un segundo plano la acción sindical en el centro de trabajo.

En la necesaria conjunción para el éxito de una organización de interés de la lógica de la influencia o relaciones con el Estado y el resto de los agentes sociales, y la lógica de los miembros, relaciones con sus representados, el desarrollo del movimiento sindical a lo largo del período de transición y consolidación democrática, primó sistemáticamente la lógica de la influencia en detrimento de la lógica de los miembros. En esta situación se explica la imposibilidad de recuperación de las tasas de afiliación tras el boom afiliativo de los primeros años. La separación de los sindicatos del centro de trabajo, la división sindical y los efectos visibles de la crisis económica y crisis de empleo, impidió el refuerzo de los vínculos entre el movimiento sindical y los trabajadores. Desde 1980 a 1985 las centrales sindicales pierden la mayor parte de los afiliados, sólo el núcleo más ideologizado permaneció afiliado, ya que la identificación con la organización, vía ideología, no se vio afectada por las estrategias sindicales.

El marco legal negociado durante esos años, favoreció la lógica de la influencia en detrimento de la lógica de los miembros, al primar la representatividad como fundamental y casi único baremo de la presencia y fuerza sindical. Bien es verdad que la consolidación de las cúpulas sindicales y un grado considerable de presencia

pública era condición indispensable para su presencia en cualquier ámbito, pero al reforzar la lógica de la influencia descuidaron una estrategia tendente a la acción sindical micro. La segmentación del mercado de trabajo no hizo sino agravar el desfase de representación, por cuanto los sindicatos, requeridos como organizaciones para la defensa de la globalidad de la clase trabajadora, se vieron impotentes para derivar recursos que compensaran los efectos de la crisis en relación a la segregación y diferenciación de los trabajadores.

En esos años, el movimiento sindical mayoritario se mantuvo para y gracias a la presencia pública, ya fuera en términos de consenso y aceptación de la política de concertación (UGT), ya fuera en forma de oposición al modelo de pactos y al poder político (CC.OO), ambas opciones mayoritarias centraron su estrategias y recursos en la acción sindical macro. En la confianza que una vez consolidada su presencia e influencia en el ámbito político, la representación y el apoyo de la base vendrían como consecuencias naturales, los sindicatos no calcularon la retirada de la base y el alejamiento efecto de los excesos de dicha estrategia.

Los logros conseguidos por el movimiento sindical en esta etapa supusieron un reforzamiento de las organizaciones y un incremento de su presencia social. Asimismo, en las sucesivas elecciones sindicales, los trabajadores apoyaron sistemáticamente las opciones de clase mayoritarias<sup>2</sup>. Tales logros pueden considerarse un éxito y condición indispensable para un sindicalismo solidario y verdaderamente representante de la clase trabajadora. El problema es que, en parte debido a los constreñimientos, en parte a la falta de estrategia del movimiento sindical de clase, la articulación de la lógica de la influencia y la de los miembros o, lo que es igual, la combinación de niveles aceptables tanto de representatividad como de representación resultó una tarea compleja. Por positiva que pudiera ser la imagen de los sindicatos a nivel social, la imagen de fuerza y de eficacia necesarias

para un grado de compromiso alto -tal cual es la afiliación-, no fue posible en esas circunstancias.

La mitad de los años 80 marca un cambio significativo en la estrategia del movimiento sindical de clase. El compromiso de moderación y apoyo a la política económica del Gobierno por parte de UGT se rompe cuando la central sindical percibe que los signos de recuperación económica que empiezan a hacerse visibles alrededor de 1985, no se traducen en una mejora de las condiciones para los trabajadores. El modelo de concertación seguido desde la transición se rompe definitivamente cuando los sindicatos se niegan a aplazar por más tiempo las expectativas generadas en torno al cambio económico. UGT y CC.OO dan por cerrado el período de concertación vía pactos globales y comienzan a reclamar un nuevo espacio de representación más alejado del ámbito político en el que habían estado durante los años anteriores.

El cambio se explicita, no en un paso de la esfera macro a la micro de representación, pero sí en una transformación del espacio de intervención de los sindicatos. Frente a la negociación al más alto nivel, se pasa a la negociación por las vías tradicionales; presión ante el Gobierno y retorno a la negociación colectiva.

De forma paralela e interrelacionada, comienza a aparecer en las declaraciones sindicales un significativo interés, a nivel programático, por el aumento de la afiliación y la consolidación de las estructuras de representación en los niveles inferiores de la organización. Sin un espacio claro de intervención en la esfera de los asuntos públicos, y con una base de representación fuera de la influencia directa del sindicato, el área de dominio sindical más propicio parece el centro de trabajo.

Al tiempo, UGT se distancia ideológicamente de su partido de referencia por el

solapamiento entre partido y Gobierno. CC.OO, por su parte, consigue cierto alejamiento por la propia debilidad manifiesta y divisiones internas del PCE. La consecuencia de la independencia política y de la opción ugetista por el retorno a la presión como método de acción sindical, se manifiesta en un acercamiento estratégico de ambas centrales que culminará con la unidad de acción en la huelga del 14 de diciembre de 1988.

La receptividad de los trabajadores ante estos cambios se pone de manifiesto tanto en términos de apoyo a las movilizaciones sindicales como, desde otra óptica, en el comienzo del cambio de tendencia en la afiliación, que a partir de 1986 comienza una tendencia ascendente. Ahora bien, ambos fenómenos, aunque coincidentes en el tiempo y relacionados, pertenecen a dos campos de significación distintos.

Por un lado, no conviene confundir los grados de compromiso con la organización que suponen las movilizaciones en relación a la afiliación. Una cuestión es la solidaridad concreta y coyuntural que significa una movilización, y otra bien distinta el nivel de vinculación requerido para la pertenencia a un sindicato, en el que además de solidaridad, la relación implica cierta estabilidad, y por tanto ciertas contrapartidas no coyunturales. El éxito de la huelga general ha de ser entendido en la primera de estas lógicas. Es el respaldo de los trabajadores al sindicalismo como organización social de defensa de la clase trabajadora como un todo, desde la lógica de la influencia. Pero como he venido argumentando hasta ahora, este tipo de apoyos explícitos no genera un compromiso de tipo afiliativo estable. La vinculación sindical más estrecha se logra, en las condiciones de las sociedades complejas, a través de la puesta en escena de intereses objetivos, de carácter racional y orientados a la mejora de las condiciones, no de grupo, sino de un cariz más individual.

En diciembre de 1988 el movimiento sindical consigue recuperar la confianza y el apoyo de los trabajadores, que había quedado muy erosionada por las cuestiones ya analizadas, de excesiva presencia en la esfera de los asuntos públicos, las divisiones ideológicas intersindicales y la dependencia de los partidos. En este sentido, el giro que supone la nueva estrategia elaborada a partir de ese año confirma y devuelve la legitimidad al movimiento sindical por parte de la mayoría de los trabajadores. En realidad, la necesaria presencia del sindicato como organización de interés para la promoción y defensa de los intereses generales del conjunto de los trabajadores es, como he comentado, condición necesaria para lograr un grado de legitimidad y presencia notables entre las bases potenciales. Sin embargo, la lógica de la representación se basa en otras condiciones. De hecho, el rebrote afiliativo que consiguen los sindicatos mayoritarios en estos años no deben ser atribuidos, al menos como única causa explicativa, al apoyo recibido en términos sociales, por las razones comentadas de distintos niveles de compromiso y contrapartidas requeridos en una y otra situación. La explicación para el aumento de la afiliación reside más en aspectos de promoción afiliativa de los sindicatos, en extensión de su presencia en ámbitos tradicionalmente no sindicalizados y en un reforzamiento y derivación de recursos hacia la acción sindical en el centro de trabajo. La confirmación de la LOLS de la representación estrictamente sindical en las empresas a través de las secciones sindicales, con el consiguiente refuerzo de las estructuras micro, la creación, primero por parte de UGT y después seguida por el resto de las centrales de los servicios sindicales, son signos evidentes de la transformación en la dirección de un mayor y creciente interés por conectar a nivel concreto con los trabajadores. Los sindicatos han aprendido de la experiencia de la transición; el compromiso no se mantiene por la apelación exclusiva a la solidaridad de clase, hay que poner en juego otros recursos de acción colectiva adaptados a necesidades más concretas e inmediatas de los trabajadores. Por primera vez en diez años, se trata de combinar la doble lógica de la influencia y de los miembros,

en el intento de lograr un movimiento sindical representativo pero también representante de la clase trabajadora.

La conclusión de todo este desarrollo argumental insiste en la imposibilidad del movimiento sindical español en haber completado satisfactoriamente los dos contextos o áreas de influencia básicas del sindicalismo; la representación global, el sindicalismo solidario, y la representación particular o sindicalismo de representación. En un contexto diferente ambas lógicas no tendrían que haber sido excluyentes, sino complementarias. Los factores estructurales y la específica coyuntura donde se ha desarrollado el movimiento sindical español explican por qué la relación entre ambas lógicas ha sido de tensión y no de complementariedad.

## III

Bajo el argumento de las difíciles condiciones para la afiliación en España, el siguiente paso del argumento conclusivo sería el análisis de la afiliación sindical existente; cómo se descompone en las distintas opciones sindicales, quienes dan forma a los perfiles afiliativos y qué tipo de razones presentan para asumir la elección de un alto grado de compromiso con la organización sindical.

Descartada la apelación a valores solidarios en sentido estrictamente ideológicos (salvo un colectivo reducido numéricamente), cabe preguntarse por los motivos para la opción de la acción colectiva. Mantengo que a pesar de las distintas opciones sindicales, las diferentes posiciones de los afiliados y sus distintas características, comparten por el hecho de estar afiliados a un sindicato dos características muy precisas; intereses que defender y capacidad de acción colectiva.

Si como analicé en el último capítulo la afiliación sindical no está determinada por la conciencia de clase; referida esta a la conciencia de la clase trabajadora, y probada al contrario, el carácter interclasista de la afiliación sindical, está claro que ni los intereses ni la capacidad para defenderlos de forma colectiva dependen ni de la pertenencia a una clase ni de la conciencia subjetiva de clase a la que se ha hecho referencia. Lo que permanece como constante en los trabajadores que optan por la acción sindical, más que en relación a las clases, tiene que ver con el lugar donde se sitúan en la estructura laboral y el diferente grado de recursos e intereses atribuidos a cada posición. Analicé cómo esta distinta capacidad viene, sobre todo, distinguida por una variable extremadamente explicativa en relación a los dos determinantes básicos de la afiliación: el Estado. La pertenencia al sector público



o privado de la economía determina en gran medida la opción ante la acción sindical. La mayor parte de los factores que influyen en la afiliación se expresan en esta variable. Además, esta variable reúne, por solapamiento, otras muy importantes tal cual son la situación laboral (funcionario fijo, eventual), el tamaño de empresa, la concentración de los trabajadores y el reconocimiento empresarial. Pertenencia al sector público y afiliación sindical correlacionan muy positivamente por ser la variable que más factores positivos reúne en relación a la propensión y oportunidad para la pertenencia a una organización sindical.

Las opciones afiliativas por sindicatos están atravesadas por el eje del trabajo en el sector público. No es casual que los sindicatos independientes y profesionales se hayan desarrollado precisamente en el ámbito de la empresa pública y la Administración, pues es en estos espacios donde las posibilidades de realizar sindicalismo de representación (única opción para este tipo de sindicatos), son mayores. Los sindicatos de clase, por otro lado, han centrado su atención en el sector público, donde al igual que los profesionales, tienen más oportunidades de ampliar su base de representación. En este sentido, los incrementos afiliativos del sindicalismo de clase en el sector público durante los últimos años dan idea de la prioridad y buenos resultados conseguidos por los sindicatos mayoritarios en aumentar su base de representación.

## IV

El desarrollo futuro del sindicalismo en nuestro país dependerá no tanto de la dirección que tomen los cambios en la estructura ocupacional (estas transformaciones por el hecho de ser estructurales no van a variar en lo sustantivo en un futuro próximo), sino de la estrategia sindical en lo atinente a la resolución de la tensión entre las dos lógicas comentadas; lógica de los miembros y lógica de la influencia.

Por un lado, la imagen de eficacia se construye a través de la presencia efectiva de los sindicatos en la promoción y defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores, nunca mediante el sindicalismo solidario. Por otro, el sindicato como organización social vela por los intereses generales de la "clase trabajadora", pero las tendencias desagregadoras no permiten en este nivel una mayor concreción que no sea la defensa de los intereses concretos de los más desfavorecidos, y en especial aquellos que se encuentran fuera del mercado de trabajo (jóvenes, desempleados, jubilados, precarios).

La solución pasa por un punto intermedio que resuelva la tensión existente entre las dos lógicas para convertirlas en complementarias. Si definitivamente el movimiento sindical español de clase (el mayoritario) opta únicamente por el sindicalismo solidario, su presencia social quedará asegurada, pero no podrá conseguir un grado aceptable de compromiso con la organización (vía afiliación) de parte de los trabajadores. Sin embargo, una actitud que sólo contemple una acción sindical volcada en la representación corre el peligro de olvidar a los colectivos más desprotegidos en el mercado de trabajo, ya que son los que menores posibilidades tienen de acceder a la organización por la vía de la afiliación. Si estos colectivos por

mor de su situación ocupacional no pueden pertenecer al sindicato (sin intereses y sobre todo sin capacidad para defenderlos a través de la acción colectiva), y si el movimiento sindical de clase opta por el sindicalismo de representación, el resultado es la ausencia de cobertura de representación y defensa de estos colectivos por parte de los sindicatos. Es por ello que en situaciones de crisis resulta extremadamente difícil para el sindicalismo de clase conjugar las dos facetas de la acción sindical.

Tanto los intereses como los recursos defendibles mediante la acción colectiva no son los más propicios en la situación presente. El cúmulo de problemas analizados; tanto de carácter general y atinentes a la estructura ocupacional, como la derivación del movimiento sindical hacia la lógica del sindicalismo solidario, han tenido consecuencias muy negativas para la afiliación sindical.

La desventaja comparativa del movimiento sindical español con respecto al europeo se basa, además de las específicas condiciones que han afectado genuinamente el desarrollo de la acción sindical en nuestro país, a un simple desfase temporal. Los más de cuarenta años de retraso de nuestro país en la consolidación de un régimen liberal democrático, impidieron que el movimiento sindical se beneficiara de las condiciones favorables de crecimiento que estaban afectando al resto de los movimientos sindicales europeos.

La aceleración del cambio en la última década da cuenta de un progresivo acercamiento en los estándares sociales a la comunidad europea. El movimiento sindical, siempre que las condiciones internas sean favorables, responderá con un paulatino acercamiento a la realidad sindical de los países del entorno. Tal evolución afectará a todos los órdenes; consolidación organizativa de las centrales sindicales, mayor ajuste, transparencia y fiabilidad de las cifras de afiliación, adaptación

creciente de la composición afiliativa a la realidad productiva (más mujeres, más trabajadores no manuales), más recursos financieros etc. Este desarrollo, contemplado en una perspectiva a medio plazo, tendrá que acompañarse necesariamente con cierta direccionalidad en las transformaciones internas: crecimiento del empleo, cierta estabilidad del mercado de trabajo, descenso del enfrentamiento político, tanto de sindicatos y gobierno como de las relaciones intersindicales y adecuación de las estructuras del sindicato a una realidad dominada por los objetivos concretos de los trabajadores.

Lo que parece claro es que el movimiento sindical no podrá mantenerse en las sociedades complejas sobre la base de una solidaridad difusa, irreal, y fuertemente anclada en lo ideológico. La imagen del sindicalismo como organización de interés de la clase trabajadora ha de seguir manteniéndose en el plano más superestructural. En la realidad cotidiana ha de ser complementada por acciones concretas adaptadas a la diversidad del conglomerado clase trabajadora. La solidaridad intraclassesista se difumina en la multiplicidad de situaciones a que están sujetos los miembros de cada clase en la estructura laboral y ocupacional. Si la identidad de clase se ha erosionado debido a los cambios estructurales el movimiento sindical no puede apelar por más tiempo a una solidaridad clasista de difícil ubicación. En su lugar la estrategia ha de estar centrada en el individuo-trabajador más que en la clase como un todo indivisible y apelable bajo el lema de la igualdad.

Aun en condiciones favorables, la afiliación sindical implica un compromiso que muchos, de cualquier manera, no estarán dispuestos a asumir o en el que no se encontrarán contrapartidas claras.

Por último, los retos del sindicalismo ante la unión europea son de un cariz

apreciable. En unos años, la consistencia del Estado-Nación que durante siglos ha sido el soporte de la acción política, habrá de verse modificado por la entrada en juego de una entidad supranacional. De cara al movimiento sindical, la articulación de ambas lógicas entrará en una fase de reubicación y discusión. Si dentro de los países los problemas de agregación ya son de considerable factura, puede imaginarse las dificultades cuando estos se trasladen a un escenario de orden superior. El término solidaridad todavía se hará más difuso e inestable, agravado por la descomposición de los regímenes comunistas de la Europa del Este.

La reunificación europea, en términos de representación, probablemente favorecerá al sindicalismo por cuanto el repliegue a espacios y ámbitos de acción cada vez más concretos será consecuencia inevitable por la propia dinámica de extensión de los conflictos. Ahora bien, de manera tentativa, pueden entorsearse dos grandes riesgos. Primero, que los movimientos sindicales más consolidados consigan mayores ganancias para sus representados que los movimientos sindicales más débiles; expuestos, en un mercado de competencia, al poder del más fuerte. El otro gran riesgo es la desaparición del carácter social del sindicalismo, diluido en la necesidad de considerar una solidaridad de rango superior al nacional. Aquí se explicita de manera palpable la posible tensión entre representatividad y representación, por cuanto la cultura política de las organizaciones sindicales, fundada en la nación, habrá de verse superada por ese ámbito. Además, el propio balance de fuerzas que el movimiento sindical internacional pueda mantener frente a la lógica capitalista, tendrá importantes consecuencias para el posicionamiento del movimiento sindical europeo como movimiento social y solidario.

En este sentido será fundamental el papel que consigan los sindicatos en el nuevo orden social. El extremo de la capacidad de influencia y decisión en los ámbitos sociales y laborales de la Europa unida dará cuenta de la fuerza del sindicalismo

como organización de interés de ámbito superior al del estado-nación.

Otra cuestión importante será la capacidad de consenso en el movimiento sindical internacional en el sentido de unificación política. Sólo con observar las consecuencias en nuestro país de las diferencias ideológicas de los sindicatos pueden imaginarse los problemas para alcanzar acuerdos que limiten el enfrentamiento ideológico en el sindicalismo europeo. Si la unión orgánica de movimientos sindicales como el francés, italiano, holandés o español se percibe como poco probable en un futuro cercano, las dificultades para lograrlo en un sistema supranacional, pueden aumentar exponencialmente.

Aun a pesar de todas estos problemas, el conflicto laboral continuará existiendo, y mientras eso ocurra, el movimiento sindical tendrá buenas razones para continuar defendiendo y articulando los intereses de los trabajadores.

1. Ver los capítulos nº 2 y 3 de este trabajo.
2. Para una revisión de los resultados en las distintas elecciones sindicales, ver el anexo a este trabajo.

## **NOTA METODOLOGICA:**

Para la elaboración del presente estudio he utilizado, de acuerdo a la perspectiva general y multicausal de la que he partido, diversas fuentes, tanto de carácter primario como secundario.

La dos fuentes principales de datos primarios vienen constituidas por entrevistas e información sindical. Las entrevistas, de carácter abierto y semiestructurado, se realizaron con líderes y técnicos de las organizaciones sindicales más significativas. Sus nombres, cargos, y organizaciones respectivas de referencia se encuentran detallados en los agradecimientos. La segunda fuente de datos primarios se compone del repaso y análisis de la información interna de los sindicatos: Documentos, Memorias, Revistas, Circulares y todo tipo de Publicaciones sindicales (para una relación de las más significativas ver la bibliografía).

La fuente secundaria fundamental utilizada en el estudio ha sido la lectura y análisis de la literatura teórica de referencia tanto nacional como internacional (ver bibliografía).

Para el hallazgo de las cifras de afiliación sindical y la reconstrucción de las mismas, las fuentes utilizadas son básicamente dos:

1. Documentación aportada por las propias Confederaciones.
2. Reexplotación de estudios y encuestas sociales que incluyeran datos sobre afiliación sindical. La relación exhaustiva de las mismas según año de realización, así como su descripción, se detalla a continuación:



(1978): Primera oleada de la Encuesta sobre Asalariados del Sector Industrial, dirigida por Víctor Pérez Díaz. Estudio de carácter agregado. Características de la muestra: nacional representativa compuesta por 4.200 asalariados industriales de los cuales 3.400 eran obreros. El trabajo de campo se realizó en la primavera de 1978, y abarcaba los diez grandes sectores industriales, con cuotas por sexo, tamaño de empresa, nivel de cualificación y nivel ocupacional. Las entrevistas se realizaron mediante cuestionario estructurado en el centro de trabajo.

(1980): Segunda oleada de la Encuesta sobre Asalariados del Sector Industrial. Las diferencias con respecto a la primera de las EASIs son: la muestra, representativa a nivel nacional de los asalariados del sector industrial, se realizó entre seis sectores industriales, escogidos de entre los diez originales. El trabajo de campo se realizó entre junio y julio de 1980. La muestra estaba compuesta por 2.400 asalariados de los cuales la mayor parte, 2.126, eran obreros.

(1981): "La Realidad Sindical en 5.500 centros de trabajo españoles". Estudio realizado por el equipo EDIS, de carácter agregado, cuya muestra correspondía al número citado de empresas. Los receptores y respondentes del cuestionario fueron los empresarios o personal directivo de las empresas seleccionadas, representativas a nivel nacional y de las diversas ramas de actividad. Se aplicó cuestionario cerrado y estructurado, cumplimentado en el centro de trabajo sin la presencia de encuestador. El trabajo de campo fue realizado entre mayo y junio de 1980.

(1984): Tercera oleada de la EASI. La muestra de obreros fue de 2.211, el trabajo de campo en noviembre de 1984.

(1985): Encuesta entre una muestra representativa del total de delegados de USO, a través de 1.006 encuestas cerradas recogidas entre octubre y noviembre de 1985. Ponderada por Comunidades Autónomas y sectores de producción. Error muestral estimado en torno al  $\pm 1$  por cien.

(1986): "Barómetro Sindical" realizado por SIGMA-DOS, sobre una muestra representativa a nivel nacional de los asalariados ocupados en empresas de 6 o más trabajadores. La muestra estaba compuesta por 1.111 individuos y ponderada por Comunidades Autónomas. Selección aleatoria por cuotas de sexo, edad, territorio, tamaño de hábitat y sector de producción. Estudio individual mediante cuestionario cerrado en domicilio. El trabajo de campo se realizó en mayo de 1986.

(1988): "Estudio Sociológico sobre las orientaciones, actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles", realizado por el CIS, sobre una muestra nacional representativa del conjunto de los asalariados ocupados en España, compuesta por 2.014 individuos y estratificada de acuerdo a criterios de Comunidad Autónoma, tamaño de hábitat, sector de producción, titularidad de la empresa, categoría profesional, edad y sexo. El trabajo de campo se realizó entre los meses de junio y julio de 1988, aplicando cuestionario cerrado en el domicilio de los encuestados. El nivel de confianza es del 95.5 por cien,  $p = q$  (50%/50%) con un margen de error del  $\pm 2.2$  por cien.

(1988): "Perfil, Actitudes y Demandas del delegado y afiliado a UGT" dirigido por Fermín Bouza y realizado por Almudena Asenjo, Maite Vargas y Francisco Borges. Estudio con una doble muestra a delegados y afiliados con las siguientes características. Muestra delegados: representativa del universo de delegados de UGT, con un tamaño de la muestra de 662 personas, estratificada por CC.AA y tamaño de empresa. Trabajo de campo entre junio y julio de 1988, mediante cuestionario cerrado en el centro de trabajo. Para un 95 % de confianza ( $p = q$ , 50/50) el error muestral es del 4 por cien. Muestra afiliados: 522 entrevistas realizadas, estratificadas por CC.AA y tamaño de empresa, realizadas con cuestionario cerrado en el centro de trabajo. La imposibilidad de cubrir en la realidad la muestra teórica diseñada impidió acotar el margen de error, por tanto los resultados pueden no ser significativos del universo investigado. La investigación cuantitativa se completó con la realización de once de grupos de discusión entre los universos de referencia más grupos con no afiliados/no delegados.

(1990): "Encuesta a los delegados asistentes al XXXV Congreso de UGT". Estudio realizado por los mismos autores que la anterior investigación, sobre una muestra representativa de los delegados asistentes a dicho Congreso. Cuestionario cerrado sin la presencia de encuestador.

(1990): "Estudio de opinión de los trabajadores de medianas y grandes empresas", realizado por Juan Blanco y Amalia Otaegui para CC.OO. Muestra representativa del conjunto de trabajadores españoles de medianas y grandes empresas. Compuesta de 1.011 entrevistas,

estratificadas por edad, sexo, tamaño de empresa, tipo de contrato, cualificación y sector de actividad. Estudio de carácter agregado, realizado en el centro de trabajo con cuestionario estructurado. Trabajo de campo en julio y agosto de 1990. Error muestral del  $\pm 3.2$  % para un nivel de confianza del 95.5 %.

(1991): "Proyecto sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase", dirigido por Julio Carabaña y coordinado por Juan Jesús González. En este estudio se utiliza una fracción de la muestra inicial, la que corresponde a el conjunto representativo de los asalariados ocupados. La muestra final está compuesta por 2.403 individuos. Estudio de carácter individual, realizada a principios de 1991 con cuestionario estructurado a domicilio. El margen de error, para un nivel de confianza del 95.5 por cien, se sitúa -siempre que la proporción sea del 50 %- en  $\pm 2.03$  %.

La utilización de tales estudios muestrales queda justificada por la ausencia y escasa fiabilidad de los datos de afiliación aportados por los sindicatos. Por otra parte permite un conocimiento más exhaustivo de las características personales, sociales y laborales de los afiliados. A pesar de los márgenes de error siempre presentes en este tipo de estudios, las ventajas, frente a la precariedad y dificultad de análisis de las cifras de fuentes sindicales, es evidente. Además, como muestra el siguiente cuadro, la similitud encontrada entre los resultados de las encuestas sociales y las cifras normalizadas y ajustadas aportadas por los propios sindicatos en algunos de los países de la OCDE, aconseja y legitima el estudio de las variaciones y la implantación sindical a través del método de las investigaciones muestrales:

**COMPARACION DE LAS TASAS GLOBALES DE SINDICACION SEGUN ESTIMACION DE LAS  
ENCUESTAS DE ACTITUDES SOCIALES Y LOS EFECTIVOS NORMALIZADOS DE AFILIADOS  
DECLARADOS**

PAISES	MEDIAS	ESTUDIOS	SINDICATOS
AUSTRIA	1984-87	49	48
DINAMARCA	1982	86	78
FRANCIA	1988-89	14	12.5
ALEMANIA	1984-87	33	36
HOLANDA	1984-87	26.5	25.5
SUIZA	1987	36	26
G.B.	1984-87	47	45

\* Fuente: OCDE (1991:137).

Tanto la reexplotación de los estudios sociales como la estimación, depuración y análisis detallado de los datos aportados por las distintas centrales sindicales han hecho posible una reconstrucción de la serie de afiliación sindical en España en el período 1977-1991, sin olvidar que dicha serie no deja de ser tentativa y de carácter aproximado. No obstante, las estimaciones, extrapolaciones y datos generados a lo largo del estudio confieren cierta originalidad a algunos de los resultados.

## BIBLIOGRAFIA

ACCORNERO, A. y MAGNA, N. (1987): "El Trabajo después de la Clase Obrera", en REIS, nº 38, pp. 75-81.

ADAMS, R.J. (1975): The Growth of White Collar Unionism in Britain and Sweden: A Comparative Investigation. Industrial Relations Research Institute, Univ. of Wisconsin.

ADDISON, J.T. (1982): "Are Unions Good for Productivity?", en Journal of Labor Research, vol.3, nº 2, pp. 125-138.

AGUILAR, S. (1985): "¿Burgueses sin Burguesía?. La Trayectoria Corporativa de la Burguesía Empresarial Catalana", en REIS, nº 31, pp. 183-211.

AGUILAR, S. (1985): "El Asociacionismo Empresarial en la Transición Postfranquista", en Papers, nº 24, pp. 53-84.

AGUILAR FERNANDEZ, S. (1989): "Neocorporatismo: origen del debate y principales tendencias", en Política Y Sociedad, nº 3.

AGUILAR, S. y ZELLER, C. (1991): Els Líders. La Cultura Sindical del nucli Dirigent de les Organitzacions. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

AGUILAR, S. y ROCA, J. (1991): Epíleg: La Vaga General del 14-D. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

AGUILAR, S. y ROCA, J. (1991): "Trabajadores y Sindicatos en una Sociedad Compleja. Las estrategias de los sindicatos españoles durante la transición". Ponencia presentada al Seminario: La Integración Sindical en Estructuras Sociales Complejas. Sevilla, UIMP.

ALCAIDE CASTRO, M. (1987): Conflicto y Poder en las Organizaciones. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ANTONIAZZI, S. (1986): Repensar el Sindicalismo. Madrid, Ediciones HOAC.

ANTOS, J.R., CHANDLER, M. y MELLOW, W. (1980): "Sex Differences in Union Membership", en Industrial and Labor Relations Review, vol.33, n° 2, pp. 162-169.

ARGIMON MAZA, G. y PAUL-KOHLHOFF, A. (1991): "Juventud y Sindicalismo en España y Alemania", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), n° 13, pp.57-73.

ARMSTRONG, P.J., GOODMAN, J.F. y HYMAN, J.D. (1981): Ideology and Shop Floor Industrial Relations. Londres, Croom Helm LTD.

ARMSTRONG, P.J., GLYN, A. y HARRISON, J. (1984): Capitalism Since World War II. Londres, Fontana.

ARMSTRONG, P.J. ET AL. (1986): White Collar Workers, Trade Union and Class. Londres, Croom Helm LTD.

BAGLIONI, G. y CROUCH, C. (1990): European Industrial Relations. The Change of Flexibility. Londres, Sage Publ.

BAGNASCO, A. (1987): "La Reestructuración de la Gran Industria y los Procesos Sociopolíticos en la Ciudad: Turín, por ejemplo", en REIS, nº 38, pp. 45-73.

BAILEY, R. y KELLY, J. (1990): "An Index Measure of British Trade Union Density", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, nº 2, pp. 267-270.

BAIN, G.S. (1967): Trade Union Growth and Recognition, with special reference to White-Collar Unions in Private Industry. Londres, HMSO.

BAIN, G.S., COATES, D. y ELLIS, V. (1973): Social Stratification and Trade Unionism: A Critique. Londres, Heinemann Educational.

BAIN, G.S. y ELSHEIKH, F. (1976): Union Growth and the Business Cycle: an Econometric Analysis. Oxford, Blackwell.

BAIN, G.S. y ELSHEIKH, F. (1979): "An Inter-Industry Analysis of Unionisation in Britain", en British Journal of Industrial Relations, vol.17, nº 2, pp. 137-157.

BAIN, G.S. y PRICE, R. (1980): Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries. Oxford, Blackwell.

BAIN, G.S. y BENNETT, J.D. (1985): A Bibliography of British Industrial Relations, 1971-79. Cambridge, Cambridge Univ. Press.

BAIN, G.S. y ELIAS, P. (1985): "Trade Union Membership in Great Britain: An Individual-Level Analysis", en British Journal of Industrial Relations, vol.23, nº 1, pp. 71-92.



BAIN, G.S. (1986): "A Symposium on the Role and Influence of Trade Unions in a Recession" (Introducción), en British Journal of Industrial Relations, vol.24 nº 2, pp. 157-159.

BAIN, G.S. (Ed.) (1988): Relaciones Industriales en Gran Bretaña. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BALFOUR, S. (1989): Dictatorship, Workers and the City: Labour in Greater Barcelona since 1939. Oxford, Oxford Univ. Press.

BARKER, A., LEWIS, P. y McCANN, M. (1984): "Trades Unions and the Organization of the Unemployed", en British Journal of Industrial Relations, vol.22, nº 3, pp. 391-404.

BARRY, B. (1974): "Review Article: 'Exit, Voice and Loyalty'", en British Journal of Political Science, nº 4, pp. 79-107.

BASTIAN, J., HINRICHS, K. y KEVELAER, K.H. (1989): "Problems of Employment-Effective Working Time Policies. Theoretical Considerations and Lessons from France, The Netherlands and West Germany", en Work, Employment & Society, vol.3, nº 3, pp. 323-349.

BATSTONE, E. y FRENKEL, S. (1977): Shop Stewards in Action: The Organization of Workplace Conflict and Accommodation. Oxford, Basil Blackwell.

BATSTONE, E. (1988): The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence. Oxford, Oxford Univ. Press.

BAYLOS, A. (1990): "Ley Sindical y Sindicato más Representativo en España", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 23-30.

BEAN, R. (1989): Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives. Londres, Routledge.

BEARDWELL, I. (1990): "Annual Review Article", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, nº 1, pp. 113-128.

BEAUMONT, B. (1987): "Individual Union Success in obtaining Recognition: Some British Evidence", en British Journal of Industrial Relations, vol. 17, nº 3, pp. 323-334.

BECKHARD, R. (1988): Desarrollo Organizacional: Estrategias y Modelos. Madrid, Addison Wesley Iberoamericana España.

BEJAR, H. (1989): "La Cultura del Individualismo", en REIS, nº 46, pp. 51-80.

BELL, D. (1982): El Advenimiento de la Sociedad Postindustrial. Madrid, Alianza Universidad.

BELTRAN, M. (1988): "La Legitimidad en las Organizaciones", en REIS, nº 43, pp. 125-155.

BENJAMIN, D.K. (1986): "Combinations of Workmen: Trade Unions in the American Economy", en LIPSET, S.M. (Ed) Unions in Transition. Entering the Second Century. San Francisco, ICS Press.

BERGER, S.(Ed.)(1981): Organizing Interest In Western Europe. Cambridge, Cambridge Univ. Press.

BERICAT, E. (1991): "Distritos y Nebulosas Industriales", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 11, pp. 49-66.

BERMAN, M. (1988): Todo lo Sólido se desvanece en el Aire. La Experiencia de la Modernidad. Madrid, Siglo XXI.

BILBAO, A. (1990): "El Proceso de Trabajo en Artes Gráficas: Tecnología y Descentralización Productiva", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 9, pp. 3-17.

BLACK, M. (Ed.) (1975): Problems of Choice and Decision. Nueva York, Cornell Univ. Press.

BLACKBURN, J. y BUSMAN, G. (1977): Understanding Unions in the Public Sector. Los Angeles, Institute of Industrial Relations, Univ. de California.

BLANCO, J. y OTAEGUI, A. (1990): Informe del estudio de opinión sobre Trabajadores de Medianas y Grandes Empresas. Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

BLANCO, J. y OTAEGUI, A. (1991): "Los Trabajadores de las PYMES y la Acción Sindical", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 11, pp. 93-115.

BLYTH, C.A. (1979): "The Interaction between Collective Bargaining and Government Policies in Selected Member Countries", en OCDE: Collective Bargaining and Government Policies, París, OCDE.

BOOTH, A. (1983): "A Reconsideration of Trade Union Growth in the UK", en British Journal of Industrial Relations, vol.21, nº 3, pp. 377-391.

BORUS, M. (Ed.)(1984): Youth and the Labour Market. Analyses of the National Longitudinal Survey, Nueva York, W.E. UpJohn Institute for Employment Research.

BOUZA ALVAREZ, F. et al. (1989): Perfil, Actitudes y Demandas del Delegado y Afiliado a UGT, Madrid, Fundación Largo Caballero.

BOUZA ALVAREZ et al. (1990): Informe de los Resultados de la Encuesta a los Delegados del XXXV Congreso de UGT, Madrid, Fundación Largo Caballero.

BOYER, R. et al. (1986): La Flexibilidad del Trabajo en Europa (un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1975), Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BRIERLEY, W. (Ed.)(1987): Trade Unions and the Economic Crisis of the 1980s, Aldershot, Brookfield.

BROWN, W. (1986): "The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour", en British Journal of Industrial Relations, vol.24, nº 2, pp. 161-168.

BROWN, M.B. (1987): "Los Sindicatos hacia los 90", ponencia presentada en el Seminario Nuevas Tecnologías en el Mundo del Trabajo, Benidorm, Univ. de Alicante.

BUCHANAN, J.M. y TOLLISON, R.D. (Eds.)(1984): The Theory of Public Choice. Ann Arbor, Michigan Univ. Press.

BURTON, J. (1984): "Capitalism, Democracy and the Problem of Organized Sectional Interests", en ADDISON, J.T. y BURTON, J. (Ed) Trade Unions and Society: Some Lessons of the British Experience. Vancouver, The Fraser Institute.

CACHON RODRIGUEZ, L. (1985): "La Población Activa Juvenil como oferta de mano de obra en España". Ponencia presentada al Seminario: El Empleo Juvenil en un Contexto de Cambio Económico y Tecnológico. Segovia.

CAILLAVET, F. (1987): "Trabajo u Honor. El Trabajo Femenino en la Economía Contemporánea", en REIS, nº 40, pp. 113-133.

CAINZOS LOPEZ, M.A. (1989): "Clases, Intereses y Actores Sociales: Un Debate Postmarxista", en REIS, nº 46, pp.81-99.

CAINZOS LOPEZ, M.A. (1990): "Explotación, Dominación y Estructura de Clase (Notas Críticas sobre Erik Olin Wright y el Análisis de Clase", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 89-105.

CAMERON, D.R. (1984): "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society", en Goldthorpe, J.(Ed.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Londres, Routledge.

CAMPO, S. del (1989) : La Sociedad de Clases Medias. Madrid, colección Austral, Espasa Calpe.

CARABAÑA, J. (1991): "Conciencia de Clase y Acción Sindical". Ponencia presentada al Seminario: La Integración Sindical en Estructuras Sociales Complejas. Sevilla, UIMP.

CARBALLO, R., GARCIA TEMPRANO, A. y MORAL SANTIN, J.A. (1981): Crecimiento Económico y Crisis Estructural en España (1959-1980). Madrid, Akal.

CARRIER, D. (1982): La Estrategia de la Negociación Colectiva. Madrid, Tecnos.

CASAS BAHAMONDE, M.E. (1988): "Representatividad y mayor Representatividad de los Sindicatos en España. ¿Un modelo en Crisis?", en Revista del Derecho del Trabajo Civitas, nº 33, pp. 71-85.

CASTILLO ALONSO, J.J. y PRIETO, C. (1983): Condiciones de Trabajo. Un Enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo. Madrid, CIS.

CASTILLO ALONSO, J.J. (1986): "El Taylorismo hoy: ¿Arqueología Industrial?", en Arbor, nº 483, pp. 9-40.

CASTILLO ALONSO, J.J. (1990): "Informatización, Trabajo y Empleo en las Pequeñas Empresas Españolas", en REIS, nº 49, pp. 161-189.

CASTLES, F.G. (1987): "Neocorporatism and the 'Hapiness Index', or what the Trade Unions get for their Cooperation", en European Journal of Political Research, nº 15.

CAVES, R.E. y KRAUSE, L.B. (Eds.)(1980): Britain's Economic Performance.

Washington DC, Brookings Institution.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: Estudio Sociológico sobre las Orientaciones, Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles.  
Serie Estudios y Encuestas nº 15.

CLEGG, H.A. (1979): The Changing System of Industrial Relations in Great Britain.  
Oxford, Blackwell.

CLEGG, H. (1985): El Sindicalismo en un sistema de Negociación Colectiva. Una teoría basada en la Comparación de seis Países. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CNT-CGT):

- (1988): "Dictamen DASA sobre Representatividad Sindical"
- (1988): "Informe del Comité Confederal. Secretariado Permanente"
- (1989): "Dossier Informativo: la CNT ante el contencioso de las siglas"
- (1990): "Estatutos y Reglamentos de la CGT"

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO):

- (1978): "Informe al I Congreso Confederal"
- (1979): "Primeras Jornadas del Movimiento Obrero en las Nacionalidades Históricas"
- (1984): "Resolución General sobre el III Congreso Confederal"
- (1987): "Documentos aprobados al IV Congreso Confederal"

- (1987): "El Derecho de Huelga, la de Solidaridad, de Acción política y otras"
- (1988): "Resoluciones de la Asamblea General"
- (1989): "De los Pactos de la Moncloa al AES"
- (1991): "Documentos al 5º Congreso Confederal"
- (1992): "Documentos aprobados en el 5º Congreso Confederal"

#### CONFEDERACION SINDICAL DE FUNCIONARIOS INDEPENDIENTES (CSI-CSIF):

- (1986): "Revista CSIF nº 3"
- (1988): "Informe Especial: ¿Qué es CSIF?"
- (1991): "Estatutos de CSI-CSIF"
- (1991): "Informe de resultados Elecciones Sindicales 1990"
- (1991): "Informe: ¿Qué es CSI-CSIF?"

#### CONVERXENCIA INTERSINDICAL GALEGA (CIG):

- (1987): "Orientaciones sobre Negociación Colectiva"
- (1987): "Informe al III Congreso de INTG"
- (1989): "Documentos II Congreso de CXTG-IN"
- (1990): "Estatutos vigentes de INTG"
- (1990): "Ponencia de Acción Sindical de INTG"
- (1991): "Programa Sindical de CIG"
- (1992): "Resultados de CIG en las elecciones sindicales de 1990"
- (1992): "Ponencia Base Congreso Extraordinario de CXTG"

CORDOVA, E. (1982): "Workers' Participation in decisions within Enterprises: Recent Trends and Problems", en International Labour Review, vol. 121, nº 2, pp. 125-140.



CREGAN, C. y JOHNSTON, S. (1990): "An Industrial Relations Approach to the Free-Rider Problem: Young People and Trade Union Membership in the UK", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, n° 1, pp. 84-104.

CROMPTON, R. (1976): "Approaches to the Study of White-Collar Unionism", en Sociology, vol.10, n° 3, pp. 407-426.

CROUCH, C. (1978): "Inflation and the Political Organization of Economic Interests", en HIRSCH y GOLDTHORPE (Eds) The Political Economy of Inflation. Cambridge, Harvard Univ. Press.

CROUCH, C. y PIZZORNO, A.(Eds.)(1978): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. Volumen I. Nueva York, Holmes & Meir Publ.

CROUCH, C. (Ed.)(1979): State and Economy in Contemporary Capitalism. Londres, Croom Helm.

CROUCH, C. (1979): The Politics of Industrial Relations. Londres, Fontana.

CROUCH, C. (1982): Trade Unions: The Logic of Collective Action. Londres, Fontana.

CROUCH, C. (1991): "Variaciones del Papel del Estado en las Relaciones Laborales en Europa Occidental", en CROUCH, C. y PIZZORNO, A. El Resurgimiento del Conflicto de Clases en Europa Occidental a partir de 1968, Volumen II, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CHILD, J., LOVERIDGE, R. y WARNER, M. (1973): "Towards an Organizational

Study of Trade Unions", en Sociology, vol.7, nº 1, pp. 71-91.

DAHL, R.A. (1982): Dilemmas of Pluralist Democracy. Autonomy versus Control.  
New Haven Yale Univ. Press.

DE LA FUENTE, G. (1985): "Confemetal y sus Organizaciones Sectoriales", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 197-200.

DE LA VILLA, L.E. (1983): Panorama de las Relaciones Laborales en España.  
Madrid, Tecnos.

DESDENTADO, A. y GARCIA PERROTE, I. (1983): "Las Medidas Laborales en la Reconversión Industrial", en Revista de Economía Industrial.

DETLEF, J. (1988): "Two Logics of Collective Action and Trade Union Democracy: Organizational Democracy and New Politics in German and Swedish Unions", en Economic and Industrial Democracy, vol.9, nº 3.

DICKENS, W.T. y LEONARD, J.S. (1985): "Accounting for the Decline in Union Membership, 1950-1980", en Industrial and Labor Relations Review, vol.38, nº 3, pp. 323-334.

DIRECCION GENERAL DE PREVISION Y COYUNTURA (1983): Indicadores Cíclicos: Elaboración y Aplicación al Análisis de la Economía Española. Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.

DISNEY, R. y GOSPEL, H. (1989): "The Seniority Model of Trade Union Behaviour: A (Partial) Defence", en British Journal of Industrial Relations, vol.27, nº 2, pp.

179-195.

DISNEY, R. (1990): "Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, nº 2, pp. 165-177.

DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985): Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DORE, R. (1989): Fábrica Británica. Fábrica Japonesa. Los Orígenes de la Diversidad Nacional de Relaciones Laborales. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DUNLOP, J.T. y GALENSON W. (1985): El Trabajo en el siglo XX. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DURAN LOPEZ, F. (1985): "Sindicatos y Salida Concertada de la Crisis", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 316-328.

EDWARDS, R. ET AL. (1986): Union in Crisis and Beyond: Perspectives from Six Countries. Londres, Auburn House Publ. Co.

EDWARDS, P.K. y BAIN, G.S. (1990): "Trade Union Popularity, 1954-1988: A Reply to Marsh", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, nº 1, pp. 66-68.

EISENSTADT, S.N., RONIGER, L. y SELIGMAN, A. (1987): Centre Formation. Protest Movements, and Class Structure in Europe and the United States. Nueva York, Nueva York, Univ. Press.

ELA-STV (1991): Revista Sindical Aldizkaria nº 24.

ELSHEIKH, F. y BAIN, G.S. (1978): "Trade Union Growth: A Reply", en British Journal of Industrial Relations, vol.16, nº 1, pp.99-102.

ELSHEIKH, F. y BAIN, G.S. (1980): "Unionisation in Britain: An Inter-Establishment Analysis Based in Survey Data", en British Journal of Industrial Relations, vol.18, nº 2, pp. 169-178.

ELSTER, J. (Ed.)(1986): Rational Choice. Nueva York, Nueva York, Univ. Press.

EQUIPO EDIS (1981): "La Realidad Sindical en 5.500 centros de trabajo españoles". Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios, nº 16. Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

EQUIPO EDIS (1986): "Los Trabajadores ante la Concertación Social". Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios nº 48. Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

ERD, R. y SCHERRER, C. (1985): "Unions-Caught between Structural Competition and Temporary Solidarity: A Critique of Contemporary Marxist Analysis of Trade Unions in Germany", en British Journal of Industrial Relations, vol.23, nº 1, pp.115-131.

ESCOBAR MERCADO, M. (1988): "Evolución de las EASIs", Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales. Mimeo. Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.

ESCOBAR MERCADO, M. (1991): "Afiliación y Movilización en España". Ponencia presentada al Seminario: La Integración Sindical en Estructuras Sociales Complejas. Sevilla, UIMP.

ESCUDERO RODRIGUEZ, M. (1985): Los Sujetos de los Convenios de Empresa. Representantes Unitarios y Representaciones Sindicales. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Tesis Doctorales.

ESCUDERO RODRIGUEZ, M. (1990): La Representatividad de los Sindicatos en el Modelo Laboral Español. Madrid, Tecnos.

ESCUDERO, M. (1987): "La Crisis del Estado de Bienestar y la Democracia Económica", en TEZANOS (Ed) La Democratización del Trabajo. Madrid, Editorial Sistema.

ESPINA MONTERO, A. (1987): "El Mercado de Trabajo en los Años 90", en Leviatán, nº 29-30, pp. 37-56.

ESPINA MONTERO, A. (1990): Empleo, Democracia y Relaciones Industriales en España. De la Industrialización al Mercado Unico. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ESPINA MONTERO, A. (Ed.)(1991): Concertación Social. Neocorporatismo y Democracia. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ESTIVILL, J. y MARTIN ARTILES, A. (1981): "Bibliografía Escogida: Crisis Económica y Sindicalismo", en Sociología del Trabajo, nº 6, pp. 81-87.

ESTVILL, J. y MARTIN ARTILES, A. (1981): "Crisis y Sindicatos: Nuevas Estrategias para Nuevos Tiempos", en Sociología del Trabajo, nº 6, pp. 7-28.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (1986): The Trade Union Movement in Spain. Bruselas, European Trade Union Institute.

EYRAUD, F. (1983): "The Principles of Union Action in the Engineering Industries in Great Britain and France. Towards a Neo-Institutional Analysis of Industrial Relations", en British Journal of Industrial Relations, vol.31, nº 3, pp. 358-376.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1985): "El problema del Trabajo Productivo", en REIS, nº 30, pp. 93-147.

FERNER, A. (1987): "Industrial Relations and the Mesopolitics of the Public Enterprise: The Transmission of State Objectives in the Spanish National Railways", en British Journal of Industrial Relations, vol.25, nº 1, pp. 49-75.

FIORITO, J. y GREER, Ch.R. (1982): "Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs", en Industrial Relations, vol.21, nº 1, pp. 1-32.

FISHMAN, R. (1984): "El Movimiento Obrero en la Transición: Objetivos Políticos y Organizativos", en REIS, nº 26, pp. 61-112.

FISHMAN, R. (1990): Class Organization and the Return to Democracy in Spain. Ithaca, Cornell Univ. Press.

FLANAGAN, R., SOSKICE, W.D. y ULMAN, LI. (1985): Sindicalismo, Estabilización Económica y Política de Rentas. La Experiencia Europea. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

FLORA, P. ET AL. (1987): State, Economy and Society in Western Europe: 1815-1975. A Data Handbook in two Volumes. Chicago, St. James Press.

FONTANA, J. (1981): Cambio Económico y Actitudes Políticas en la España del Siglo XIX. Barcelona, Ariel.

FREEMAN, R.B. y MEDOFF, J.L. (1979): "The Two Faces of Unionism", en Public Interest, nº 57, pp. 69-93.

FREEMAN, R.B. y MEDOFF, J.L. (1984): What do Unions Do?. Nueva York, Basic Books.

FREEMAN R.B. (1986): "Effects of Unions on the Economy", en LIPSET, S.M. (Ed) Unions in Transition. Entering the Second Century. San Francisco, ICS Press.

FREEMAN, R.B. y ICHNIOWSKI, C. (Eds.)(1988): When Public Sector Workers Unionize. Chicago, Chicago Univ. Press.

FREEMAN, R.B. y PELLETIER, J. (1990): "The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density", en British Journal of Industrial Relations. vol.28, nº 2, pp. 141-164.

FUNDACION FIES (1985): "Representatividad y Organización de CC OO y UGT: Una Comparación Europea", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 235-243.

GALENSON, W. y LIPSET, S.M. (1960): Labour and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader. Nueva York, Wiley & Sons Inc.

GARCIA ABELLAN, J. (1986): Curso de Derecho Sindical. Murcia, Publicaciones de la Universidad de Murcia.



GARCIA BLANCO, J.M. y GUTIERREZ, R. (1989): "El Declive de las Areas de Antigua Industrialización. Un Análisis Sociológico del Caso Asturiano", en Sociología del Trabajo (Nueva Epoca), nº 8, pp. 3-29.

GARCIA PELAYO, M. (1982): Las Transformaciones del Estado Contemporáneo. Madrid, Alianza Universidad.

GARMENDIA MARTINEZ, J.A. (1988): "La Cultura de la Empresa. Una Aproximación Teórica y Práctica", en REIS, nº 41, pp. 7-23.

GIL CALVO, E. (1984): "La Tendencia Futura del Paro y la Fecundidad", en REIS, nº 27, pp. 61-77.

GINER, S. y PEREZ YRUELA, M. (1979): La Sociedad Corporativa. Madrid, CIS.

GOLDTHORPE, J.H. ET AL. (1978): The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour. Londres, Cambridge Univ. Press.

GOLDTHORPE, J.H. (1978): "The Current Inflation: Towards a Sociological Account", en HIRSCH y GOLDTHORPE (Eds.), The Political Economy of Inflation. Cambridge, Harvard Univ. Press.

GOLDTHORPE, J.H. (1984): Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Londres, Routledge & Kegan Paul.

GOLDTHORPE, J.H. ET AL. (1987): Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. Oxford, Oxford Univ. Press.

GONZALEZ CALVET, J. ET AL. (1990): Els Contextos de l'Accio Sindical. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

GONZALEZ DE LENA, F. (1983): "La Negociación Colectiva en España a finales de los ochenta y sus posibilidades de desarrollo", en Economistas, nº 37.

GONZALEZ, J.J. (1991): "Formación y Organización de Clase", en el Informe de Base sobre el Proyecto: "Estructura, Biografía y Conciencia de Clase". Inédito.

GONZALEZ, J.J. (1991): "Clases en las Sociedades Avanzadas. Marco Teórico". Documento de Trabajo nº 2. Madrid, IESA-CSIC.

GORDON, D.M., EDWARDS, R. y REICH, M. (1986): Trabajo Segmentado. Trabajadores Divididos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GUEST, D. y DEWE, P. (1988): "Why do Workers Belong to a Trade Union? A Social Psychological Study in the UK Electronics Industry", en British Journal of Industrial Relations, vol.26, nº 2, pp. 178-193.

GUILLEN, F.M. (1990): "Profesionales y Burocracia: Desprofesionalización, Proletarización y Poder Profesional en las Organizaciones Complejas", en REIS, nº 51, pp. 35-51.

GUINEA, J.L. (1978): Los Movimientos Obreros y Sindicales en España. De 1833 a 1978. Madrid, Ibérico Europea de Ediciones.

HANDY, Ch. (1988): Understanding Voluntary Organizations. Londres, Penguin Books.

HARRISON, J. (1980): Historia Económica de la España Contemporánea. Barcelona, Vicens-Vives.

HARTMANN, H. y HORSTMANN, J. (1987): "A Trade Union Information Strategy. The case of the German Metal Workers Union", en British Journal of Industrial Relations, vol.25, nº 3, pp. 371-388.

HEATH, A.F. (1976): Rational Choice & Social Exchange: A critique of Exchange Theory. Cambridge, Cambridge Univ. Press.

HERNANDEZ, M.T. (1985): Union Growth and Government Policy in the United Kingdom. Cambridge, Harvard Archives.

HIRSCH, F. (1978): "The Ideological Underlay of Inflation", en HIRSCH y GOLDTHORPE (Eds) The Political Economy of Inflation. Cambridge, Harvard Univ. Press.

HIRSCHMAN, A.O. (1970): Exit, Voice and Loyalty. Cambridge, Harvard Univ. Press.

HIRSCHMAN, A.O. (1986): Interés Privado y Acción Pública. México, Fondo de Cultura Económica.

HOLLANDER, J.H. y BARNETT, G.E. (1969): Studies in American Trade Unionism. Nueva York, Arno & The New York Times.

HOTZ, B. (1982): "Productivity Differences and Industrial Relations Structures", en Labour and Society, vol. 7, nº 4, pp. 333-354.

HUNDLEY, G. (1988): "Education and Union Membership", en British Journal of Industrial Relations, vol.26, nº 2, pp. 195-201.

HYMAN, R. (1981): Relaciones Industriales. Una Introducción Marxista. Madrid, H. Blume Ediciones.

HYMAN, R. y PRICE, R. (Eds.)(1983): The New Working Class?: White Collar Workers and their Organizations: A Reader. Londres, MacMillan.

HYMAN, R. (1991): "Estructura Profesional, Organización Colectiva y Militancia Laboral", en CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (Ed) El Resurgimiento del Conflicto de Clases en Europa Occidental a partir de 1968. Volumen II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

IBARRA COLADO, I. (1990): "Sociedad, Estrategia Corporativa y Relaciones Industriales. Hacia la Reformulación del Paradigma Organizacional", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 10, pp. 69-96.

ILO MISSION (1985): The Trade Union Situation and Industrial Relations in Spain. Génova, International Labour Office.

INGLEHART, R. (1977): The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics. Princeton, Princeton Univ. Press.

INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS (1988): Evolución Social en España: 1977-1987. Madrid, Cuadernos ISE nº 2, Instituto Sindical de Estudios.

INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS (1989): Evolución Social en España: 1988. Madrid, Cuadernos ISE nº 4, Instituto Sindical de Estudios.

IRISO, P.L. (1990): "State Structure and Industrial Relations: The Teachers' Unions in Spain". Estudio/Working Paper nº 9. Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

JACKSON, M.P. (1988): Trade Unions. Nueva York, Longman.

JACOBI, O. ET AL. (1986): Economic Crisis, Trade Unions and the State. Londres, Croom Helm.

JACOBI, S.M. (1990): "The New Institutionalism: What Can It Learn from the Old?", en Industrial Relations, vol.29, nº 2, pp.316-340.

JARLEY, P. y FIORITO, J. (1990): "Associate Membership: Unionism or Consumerism?", en Industrial and Labor Relations Review, vol.43, nº 2, pp. 209-224.

JONES, P.R. (1981): "Membership of Associations and Free-Riders", en Industrial Relations Journal, vol.12, nº 6, pp. 34-44.

JORDANA, J. (1989): "Del 14-D al Sindicalismo de los Años Noventa. Una Aproximación a la Política de los Sindicatos en España", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 8, pp.31-58.

JULIA, S. (1988): La Desavenencia. Partidos, Sindicatos y Huelga General. Madrid, Ed. El País Aguilar.

KAIERO URIA, A. (1991): "Implantación y Perfil de los Sindicatos en Euskadi", en REIS, nº 54, pp. 65-112.

KANE, E. y MARSDEN, D. (1988): "The Future of Trade Unionism in Industrialised Market Economies (Synthesis Report)", en Labour and Society, vol.13, nº 2, pp. 109-124.

KATZENSTEIN, P. (1987): Los Pequeños Estados en los Mercados Mundiales. Política Industrial en Europa. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KATZENSTEIN, P. (1987): Corporatismo y Cambio. Austria, Suiza y las Políticas Industriales. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KELLY, J. y HEERY, E. (1989): "Full-Time Officers and Trade Union Recruitment", en British Journal of Industrial Relations, vol.27, nº 2, pp. 196-213.

KELLY, J. y BAILEY, R. (1989): "British Trade Union Membership. Density and Decline in the 1980s: A Research Note", en Industrial Relations Journal, vol.20, nº 1, pp. 54-61.

KELLY, M.P. (1980): White Collar Proletariat: The Industrial Behaviour of British Civil Servants. Londres, Routledge & Kegan Paul.

KERR, C. (1985): Mercados de Trabajo y determinación de los Salarios. La 'Balkanización' de los Mercados de Trabajo y Otros Ensayos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KIRCHLECHNER, B. (1991): "¿Demandas Nuevas o Demandas de Grupos Nuevos? Análisis de Tres Casos", en CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (Ed) El Resurgimiento del Conflicto de Clases en Europa Occidental a partir de 1968. Volumen II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KOCHAN, T.A. (1979): "How American Workers View Labor Unions", en Monthly Labor Review, nº 102, pp. 23-32.

KOLB, D.M. (1989): Los Mediadores. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LACALLE, D. (1991): "Retos al Sindicalismo por la ampliación del conjunto salarial. El caso de los Trabajadores Intelectuales". Ponencia presentada al Seminario: La Integración Sindical en Estructuras Sociales Complejas. Sevilla, UIMP.

LANDA ZAPIRAIN, J.P. (1983): Sindicalismo y Crisis. Bilbao, Ed. Univ. del País Vasco.

LANGE, P., ROSS, G. y VANNICELLI, M. (1990): Sindicatos, Cambio y Crisis. La Estrategia Sindical en Francia y en Italia y la Economía Política de 1945 a 1980. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LASH, S. (1985): "The End of Neocorporatism?. The Breakdown of Centralised Bargaining in Sweden", en British Journal of Industrial Relations, vol.23, nº 3, pp. 215-239.

LAWLOR, T. y RIGBY, M. (1986): "Contemporary Spanish Trade Unions", en Industrial Relations Journal, vol.17, nº 3, pp. 249-265.

LAWLOR, T. RIGBY, M. y LLORCA, R. (1990): La Sindicación de los Trabajadores No Manuales en la Comunidad Valenciana. Valencia, Institució Valenciana d'estudis e investigació. Conselleria de Treball i Seguretat Social.

LEHMBRUCH, G. y SCHMITTER, P. (Eds.)(1982): Patterns of Corporative Policy Making. Londres, Sage Publ.

LEHMBRUCH, G. (1985): "Democracia Consociacional, Lucha de Clases y Nuevo Corporativismo", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 445-450.

LEWIN, D. (1986): "Public Employee Unionism in the 1980s: An Analysis of Transformation", en LIPSET, S.M. (Ed.) Unions in Transition. Entering the Second Century. San Francisco, ICS Press.

LINZ, J.J. y DE MIGUEL, A. (1966): Los Empresarios ante el Poder Público. Madrid, IEE.

LIPSET, S.M., TROW, M. y COLEMAN, J. (1956): Union Democracy. The Inside Politics of the International Typographical Union. Nueva York, The Free Press, Mc.Millan.

LIPSET, S.M. (1960): "The Political Process in Trade Unions: A Theoretical Statement", en GALENSON, W. y LIPSET, S.M. Labor and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader. Nueva York, John Wiley & Sons Inc.

LIPSET, S.M. (1986): "Labor Unions in the Public Mind", en LIPSET (Ed.) Unions in Transition. Entering the Second Century. San Francisco, ICS Press.



LOPE PEÑA, A. (1990): Els Treballadors. Actituds Associatives i Acció Sindical a l'empresa: El cas d'un centre productiu del Metall. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

LOPEZ NOVO, J.P.: (1985): "La Organización de los Intereses Empresariales en la Industria Farmacéutica Española", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 144-160.

LOPEZ NOVO, J.P.: (1989): "Condiciones y Límites de la Flexibilidad Productiva: Un Caso de Estudio", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 8, pp. 81-107.

LUDEVID, M. y SERLAVOS, R. (1985): "El Fomento del Trabajo Nacional", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 122-138.

MALEFAKIS, E. (1992): "Southern Europe in the 19th & 20th Centuries: An Historical Overview". Estudio/Working Paper nº 35. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

MANZANARES, J. (Ed)(1985): Trabajo y Nuevas Tecnologías. Madrid, Fundesco.

MARAVALL, J.M. (1981): La Política de la Transición. Madrid, Taurus.

MARCH, J.G. y SIMON, H.A. (1987): Teoría de la Organización. Barcelona, Ariel Economía.

MARKOVITS, A.S. (1988): La Política de los Sindicatos en Alemania Occidental. Estrategias de Clase y Representación de Intereses durante el Crecimiento y la

Crisis. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MARSH, D. (1990): "Public Opinion, Trade Unions and Mrs. Thatcher", en British Journal of Industrial Relations, vol.28, nº 1, pp. 57-65.

MARSHALL, F.R., BRIGGS, V.M. y KING, A.G. (1987): Economía Laboral. Salarios, Empleo, Sindicalismo y Política Laboral. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MARTINEZ ALIER, J. (1977): "El Pacto de la Moncloa. La Lucha Sindical y el Nuevo Corporativismo", en Cuadernos de Ruedo Ibérico, nº 58-60, pp. 32-51.

MARTINEZ ALIER, J. (1985): "Viejas Ideologías y Nuevas Realidades Corporativistas", en REIS, nº 31, pp. 119-142.

MARTINEZ ALIER, J. y ROCA, J. (1988): "Economía Política del Corporativismo en el Estado Español: del Franquismo al Postfranquismo", en REIS, nº 41, pp. 25-62.

MARTINEZ, R. y PARDO AVELLANEDA, R. (1985): "El Asociacionismo Empresarial Español en la Transición", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 84-117.

MARTINEZ LUCIO, M. (1987): "Worker Representation and Employer Strategies in a Post Industrial Context". Ponencia presentada al Seminario Nuevas Tecnologías en el Mundo del Trabajo. Benidorm, Univ. de Alicante.

MARX, K. (1984): El Capital. Madrid, Siglo XXI.

MARX, K. y HOBBSBAWM, E. (1979): Formaciones Económicas Precapitalistas.

Barcelona, Crítica-Grijalbo.

MARZAL, A. (1985): "Actitudes Empresariales y Actitudes de los Empresarios", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 62-83.

MAYNTZ, R. (1980): Sociología de la Organización, Madrid, Alianza Universidad.

McCORD WRIGHT, D. (Ed)(1950). The Impact of the Union. Eight Economic Theorists Evaluate the Labor Union Movement. Washington, Institute of the Future of the Labour Market.

McELRATH, R.G. (1989): Trade Unions and the Industrial Relations Climate in Spain. Pennsylvania, nº 10 European Studies, Univ. Pennsylvania.

McMILLAN, J. (1979): "The Free-Rider Problem: A Survey", en The Economic Record, vol.55, nº 149.

MICHELS, R. (1969): Los Partidos Políticos. Buenos Aires, Amorrortu.

MIGUELEZ LOBO, F. (1985): "Corporatismo y Relaciones Laborales en Europa en tiempo de Crisis", en REIS, nº 30, pp. 149-178.

MIGUELEZ LOBO, F. (1985): "Sindicalismo y conflicto Social en la España de la Transición", en Mientras Tanto, nº 24, pp. 19-44.

MIGUELEZ LOBO, F. (1990): "Trabajo y Relaciones Laborales en la Construcción", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 9, pp. 35-54.

MONTGOMERY, D. (1985): El Control Obrero en Estados Unidos. Estudios sobre la historia del Trabajo, la Tecnología y las luchas obreras. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MOORE, W.J. y PEARCE, D.K. (1976): "Union Growth: A Test of the Ashenfelter-Pencavel Model", en Industrial Relations, vol.15, nº 2, pp. 244-247.

MÜLLER, W. (1985): "Trade Unions as Intermediary Organizations", en Economic and Industrial Democracy, vol.6, nº 1.

NAVARRO, V. (1991): "Producción y Estado de Bienestar. El Contexto Político de las Reformas", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 12, pp. 3-39.

NICHOLSON, N., URSELL, G. Y BLYTON, P. (1980): "Social Background Attitudes and Behaviour of White-Collar Shop Stewards", en British Journal of Industrial Relations, vol.18, nº 2, pp. 231-239.

NICHOLSON, N., URSELL, G. y BLYTON, P. (1981): The Dynamics of White Collar Unionism: A study of Local Union participation. Londres, Academic Press.

NOYA MIRANDA, F.J. (1990): "Corporatismo Social y Constructivismo Radical", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 131-134.

OCDE (1978): Employment Policies, Incomes and Growth in the Medium Term. París, Centro de Publicaciones de la OCDE.

OCDE (1979): Collective Bargaining and Government Policies. París, Centro de Publicaciones de la OCDE.

OCDE (1986): Perspectivas del Empleo 1985. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE (1986): La Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE (1987): Leading Indicators and Business Cycles in Member Countries, 1960-1985. Sources and Methods, n° 39. París, Centro de Publicaciones de la OCDE.

OCDE (1987): Perspectivas del Empleo 1986. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE (1988): Economic Surveys 1987-88. Spain. París, Centro de Publicaciones de la OCDE.

OCDE (1988): Estructura y Contenidos Básicos de la Negociación Colectiva en España. Datos de 1986. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE (1988): Perspectivas del Empleo 1988. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE (1991): Perspectives del Empleo. París, Centro de Publicaciones de la OCDE.

O'CONNOR, J. (1981): La Crisis Fiscal del Estado, Barcelona, Península.

OFFE, C. y WIESENTHAL, H. (1980): "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form", en Political Power and Social Theory, vol.1, pp. 67-115.

OFFE, C. (1988): Partidos Políticos y Nuevos Movimientos Sociales. Madrid, Ed. Sistema.

OIT (1986): La Negociación Colectiva ante la Recesión en los Países Industrializados con Economía de Mercado. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OJEDA AVILES, A. (1984): Derecho Sindical. Madrid, Tecnos.

OJEDA AVILES, A. (1989): "Sindicalismo Europeo: Su Crisis, sus Alternativas", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 6, pp. 51-77.

OJEDA AVILES, A. (1991): "Representación y Representatividad sindical (un camino de ida y vuelta)". Ponencia presentada al Seminario La Integración Sindical en Estructuras Sociales Complejas. Sevilla, UIMP.

OLSON, M. (1971): The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge, Harvard Univ. Press.

OLSON, M. (1986): Auge y Decadencia de las Naciones. Barcelona, Ariel Economía.

ORTEGA, L. (1983): Los Derechos Sindicales de los Funcionarios Públicos. Madrid, Tecnos.

OVEJERO LUCAS, S. (1989): Intereses de Todos. Acciones de cada uno. Madrid, Siglo XXI.

PANITCH, L. (1980): "Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on A

Growth Industry", en British Journal of Industrial Relations, vol.31, nº 2, pp. 159-187).

PAPPALARDO, A. (1985): "Políticas de Rentas y Sindicatos. Los Límites de la Perspectiva Organizativa", en REIS, nº 31, pp. 143-182.

PARAMIO, L. (1983): "Perspectivas Económicas de la Izquierda y Estrategias Sindicales en España", en Sistema, nº 53, pp. 57-73.

PARAMIO, L. (1987): "Tras el Diluvio. Un Ensayo de Postmarxismo", en Leviatán, nº 29-30, pp. 63-89.

PARAMIO, L. (1988): Tras el Diluvio. La Izquierda ante el Fin de Siglo. Madrid, Siglo XXI.

PAYNE, J. (1989): "Trade Union Membership and Activism Among Young People in Great Britain", en British Journal of Industrial Relations, vol.27, nº 1, pp. 111-132.

PEREZ DIAZ, V. (1978): Estado, Burocracia y Sociedad Civil. Madrid, Alfaguara.

PEREZ DIAZ, V. (1979): "Elecciones Sindicales, Afiliación y Vida Sindical de los Obreros españoles de hoy", en REIS, nº 6, pp. 11-52.

PEREZ DIAZ, V. (1980): Clase Obrera, Partidos y Sindicatos. Madrid, Fundación INI.

PEREZ DIAZ, V. (1987): El Retorno de la Sociedad Civil. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

PEREZ DIAZ, V. (1991): "La Emergencia de la España Democrática. La "invención" de una tradición y la dudosa institucionalización de una democracia", en Claves de Razón Práctica, nº 13, pp. 62-80.

PEREZ DIAZ, V. (1992): "Civil Society and the State: The Rise and the Fall of the State as the Bearer of a Moral Project", en Estudios/Working Papers nº 33. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

PEREZ YRUELA, M. y GINER, S. (1985): "Corporatismo: El Estado de la Cuestión", en REIS, nº 31, pp. 9-45.

PEREZ YRUELA, M. y GINER, S.(Eds.)(1988): El Corporatismo en España. Barcelona, Ariel Sociología.

PERROW, Ch. (1990). Sociología de las Organizaciones. Madrid, McGraw Hill.

PETRELLA, R. y RUYSEN, O. (1987): "Por una Prospectiva Europea de las Relaciones Tecnología-Empleo-Trabajo", en REIS, nº 38, pp. 21-43.

PICO, J. (1987): Teorías sobre el Estado de Bienestar. Madrid, Siglo XXI.

PIZZORNO, A. (1991): "Intercambio Político e Identidad Colectiva en el Conflicto Laboral", en CROUCH, C. y PIZZORNO, A.(Ed) El Resurgimiento del Conflicto de Clases en Europa Occidental a partir de 1968. Volumen II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POOLE, M. (1990): Teorías del Sindicalismo. Una Sociología de las Relaciones Industriales. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



PRICE, R. y BAIN, G.S. (1976): "Union Growth Revisited: 1948-1974 in Perspective", en British Journal of Industrial Relations, vol.14, nº 3, pp. 339-355.

PRICE, R. y BAIN, G.S. (1983): "Union Growth in Britain: Retrospect and Prospect", en British Journal of Industrial Relations, vol.21, nº 1, pp. 46-68.

PRIES, L. (1991): "El Cambio Industrial en las Sociedades Modernas", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 12, pp. 59-82.

PRIETO RODRIGUEZ, C. (1989): "¿Mercado de Trabajo?", en REIS, nº 47, pp. 177-192.

REGALIA, I. (1984): Eletti e Abbandonati: Modelli e Stili di Rappresentanza in Sociali e Sindicali. Bologna, il Mulino.

REGALIA, I. (1988): "La Participación de los Trabajadores en el Sindicato. Formas, Modelos, Hipótesis de Trabajo", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 4, pp. 3-42.

REGINI, M. (1981): "La Crisis de Representatividad de los Sindicatos de Clase", en Sociología del Trabajo, nº 6, pp. 51-67.

REGINI, M. (1981): I Dilemmi del Sindacato. Bologna, Universale Paperbacks il Mulino.

REGINI, M. (1986): "Political Bargaining in Western Europe during the Economic Crisis of the 1980s", en JACOBI, O. (Ed) Economic Crisis. Trade Unions and the State. Londres, Croom Helm.

REGINI, M. (1988): "Relaciones Industriales en la fase de Flexibilidad", ponencia presentada dentro del ciclo: Trabajo y Política en la Italia Contemporánea. Madrid, Fundación Juan March.

REGINI, M. y SABEL, Ch. (1989): "Los Procesos de Reestructuración Industrial en la Italia de los años 80", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 6, pp. 3-20.

REHFELDT, U. (1990): "Crisis del Sindicalismo y Estrategias Sindicales del 'Intercambio Político': Las Enseñanzas del Debate Italiano, 1975-1985", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 7-21.

REISMAN, D. (1990): Theories of Collective Action: Downs, Olson and Hirsch. Hong Kong, McMillan Press.

REQUENA, F. (1991): "Redes Sociales y mecanismos de acceso al Mercado de Trabajo", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 11, pp. 117-140.

RESHEF, Y. y MURRAY, A.I. (1988): "Toward a Neoinstitutionalist Approach in Industrial Relations", en British Journal of Industrial Relations, vol.26, nº 1, pp. 85-97.

REYES, R. (Ed)(1986): Cien Años Después de Marx. Madrid, Akal Universitaria.

REYNAUD, J.D. (1980): "Industrial Relations and Political Systems: Some Reflections on the Crisis in Industrial Relations in Western Europe", en British Journal of Industrial Relations, vol.18, nº 1, pp. 1-13.

RICHARDSON, R. (1978): "Trade Union Growth: A Rejoinder", en British Journal

of Industrial Relations, vol.16, nº 1, pp. 103-105.

RICHARDSON, R. y CATLIN, S. (1979): "Trade Union Density and Collective Agreement Patterns in Britain", en British Journal of Industrial Relations, vol.17, nº 3, pp. 376-385.

RIJNEN, H. (1985): "El Asociacionismo Empresarial en la Industria Química Española", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 161-177.

RODRIGUEZ-CABRERO, G. (1985): "Tendencias actuales del Intervencionismo Estatal y su Influencia en los modos de Estructuración Social", en REIS, nº 31, pp. 79-104.

RODRIGUEZ IBAÑEZ, J.E. (1989): "De la Sociedad de Trabajo a la Sociedad Tecnológica", en REIS, nº 45, pp. 159-174.

RODRIGUEZ IBAÑEZ, J.E. (1991): "Decisión Racional versus Holismo: ¿Una Teoría Estratégica Integral de la Acción Colectiva?", en REIS, nº 54, pp. 21-50.

ROJO TORRECILLA, E. (1990): "El Sindicalismo ante los Cambios en el Mercado de Trabajo y en la Composición de la Clase Trabajadora", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 31-44.

SABEL, Ch. (1985): Trabajo y Política. La división del Trabajo en la Industria. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SABEL, Ch. (1988): "The Internal Politics of Trade Unions", en BERGER, S. (Ed.) Organizing Interest in Western Europe. Cambridge, Cambridge Univ. Press.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y LEON BLANCO, D. (1982): El Poder Sindical en España. Barcelona, Planeta-IEE.

SAPSFORD, D. (1984): "The Determinants of Trade Union Growth in the Republic of Ireland: An Econometric Investigation", en The Economic and Social Review, vol.15, nº 4, pp. 305-323.

SCHMITTER, P.C. y STREECK, W. (1981): "The Organization of Business Interests. A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe", Discussion Papers nº 13. Berlin, Wissenschaftszentrum.

SCHMITTER, P.C., STREECK, W. y BAGLIONI, M. (1983): "The Rules of the Game for Business Interest Associations: An Addendum to the Research Design on 'The Organization of Business Interests'", Conference on the Organization of Business Interests, European University Institute, Florencia.

SCHMITTER, P.C. (1985): "Reflexiones sobre adónde ha ido la teoría del Neocorporatismo y sobre adónde podrá ir la Praxis del Neocorporatismo", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 451-463.

SCHMITTER, P.C. (1985): "Neocorporatismo y Estado", en REIS, nº 31, pp. 47-78.

SCHMITTER, P.C. (1989): "Corporatism is Dead! Long Live Corporatism!", en Government and Opposition, vol.24, pp. 54-73.

SCHULLER, T. y ROBERTSON, D. (1983): "How Representatives allocate their Time: Shop Stewards Activity and Membership Contact", en British Journal of Industrial

Relations, vol.31, nº 3, pp. 330-342.

SCREPANTI, E. (1985): "Ciclos Económicos Largos e Insurrecciones Proletarias recurrentes", en Zona Abierta, nº 34-35, pp. 63-101.

SEIDMAN, J. (1953): "Democracy in Labor Unions", en The Journal of Political Economy, vol.61, nº 5.

SHISTER, J. (1953): "The Logic of Union Growth", en The Journal of Political Economy, vol.61, nº 5, pp. 413-433.

SIERRA, F. de la, CABALLERO, J.J. y PEREZ ESCAMILLA, J.P (1981): Los Directores de las Grandes Empresas Españolas ante el Cambio Social. Madrid, CIS.

SLICHTER, S.M. (1989): Políticas Sindicales y Dirección Industrial. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (versión original publicada en 1941).

SMITH, W.R. (1984): "Dynamics of Plural Unionism in France: The CGT, CFDT and Industrial Conflict", en British Journal of Industrial Relations, vol.22, nº 1.

SMITH, C. (1987): Technical Workers. Class, Labour and Trade Unionism. Londres, McMillan Education LTD.

SNAPE, E. y BAMBER, G. (1989): "Managerial and Professional Employees: Conceptualising Union Strategies and Structures", en British Journal of Industrial Relations, vol.27, nº 1, pp. 93-109.

SOLE, C. (1984): "El Debate Corporatismo-Neocorporatismo", en REIS, nº 26, pp.

9-27.

SOLE, C. (1985): "El Sistema Asociativo Empresarial en el Sector Textil Español", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 187-196.

SOLE, C. (Ed.)(1987): Corporatismo y Diferenciación Regional. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SOLE, C. (1988): Ensayos de Teoría Sociológica. Modernización y Postmodernidad. Madrid, Paraninfo.

SOLE, C. (1990): "Las Clases Medias: Criterios de Definición", en REIS, nº 49, pp. 7-25.

SPILSBURY, M., HOSKINS, M., ASHTON, D.N. y MAGUIRE, M.J. (1987): "A Note on the Trade Union Membership Patterns of Young Adults", en British Journal of Industrial Relations, vol.25, nº 2, pp. 267-274.

SPYROPOULOS, G. (Ed.)(1988): Trade Unions Today and Tomorrow. Maastricht, European Centre for Work and Society.

STEPINA, L.P. y FIORITO, J. (1986): "Toward a Comprehensive Theory of Union Growth and Decline", en Industrial Relations, vol.25, nº 3, pp. 248-264.

STREECK, W. y SCHMITTER, P.C. (1981): The Organisation of Business Interests. A Research Design to study the Associative Action of Business in the Advance Industrial Societies of Western Europe. Berlín, Discussion Paper, nº 13.

STREECK, W. y SCHMITTER, P.C. (1986): "Management de la Incertidumbre e Incertidumbre del Management (Los Empresarios, las Relaciones Laborales y el Ajuste Industrial durante la Crisis)", en Papeles de Economía Española, nº 27.

STREECK, W. (1987): "Industrial Relations and Industrial Change: The Restructuring of the World Automobile Industry in the 1970s and 1980s", en Economic and Industrial Democracy, vol.8, pp. 437-462.

STREECK, W. (1990): "Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Class Logics of Collective Action", Working Paper, nº 2. Madrid, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.

STROM, A.L. (1987): Union Organizing in the Postindustrial Age: A Study of Harvard University's Clerical and Technical Workers. Cambridge, Harvard Archives.

STURMTHAL, A. (1967): White Collar Trade Unions: Contemporary Developments in Industrialised Societies. Chicago, Illinois Univ. Press.

TABOADELA ALVAREZ, O. (1990): "Sindicalismo Contemporáneo: Una Revisión", en Política y Sociedad, nº 5, pp. 65-71.

TERRY, M. (1986): "How do we know if Shop Stewards are Getting Weaker?", en British Journal of Industrial Relations, vol.24, nº 2, pp. 169-179.

TEZANOS, J.F. (1982): ¿Crisis de la Conciencia Obrera?. Madrid, Editorial Mezquita.

TEZANOS, J.F. (1987): "El Sentido Político de la Concertación", en Sistema, nº 80-

81, pp. 157-171.

TEZANOS, J.F.(Ed)(1987): La Democratización del Trabajo, Madrid, Ed. Sistema.

TEZANOS, J.F. (1987): "El Sindicalismo ante la Sociedad Industrial Avanzada", en Leviatán, nº 29-30, pp. 15-27.

THOMSON, A.W. y BEAUMONT, P.B. (1978): Public Sector Bargaining: A Study of Relative Gain, Londres, Teakfield LTD.

TILLY, Ch. (1978): From Mobilization to Revolution, Nueva York, Random House Inc.

TOMLINSON, J. (1985): "Corporatismo: Una sociologización adicional del Marxismo", en REIS, nº 31, pp. 105-117.

TOURAINE, A. (1986): "Unionism as a Social Movement", en LIPSET (Ed.) Unions in Transition: Entering the Second Century, San Francisco, ICS Press.

TOWNLEY, B. (1987): "Union Recognition: A Comparative Analysis of the Pros and Cons of a Legal Procedure", en British Journal of Industrial Relations, vol.25, nº 2, pp. 177-199.

TREU, T. ET AL. (1987): Public Service Labour Relations: Recent Trends and Future Prospects, Génova, International Labour Office.

TRIGILIA, C. (1987): "Desarrollo de la Pequeña Empresa y Subculturas Políticas en Italia", en REIS, nº 38, pp. 93-117.



TRIGILIA, C. (1991): "Economía de los Costes de Transacción y Sociología: ¿Cooperación o Conflicto?", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 12, pp. 123-158.

TROY, L. (1986): "The Rise and Fall of American Trade Unions. The Labor Movement from FDR to RR", en LIPSET, S.M. (Ed) Trade Unions in Transition. Entering the Second Century, San Francisco, ICS Press.

TURNBULL, P.J. (1988): "The Economic Theory of Trade Union Behaviour: A Critique", en British Journal of Industrial Relations, vol.26, nº 1, pp. 99-118.

TURNER, H.A. (1962): Trade Union Growth: Structure and Policy: A Comparative Study of the Cotton Unions in England. Londres, Allen & Unwin.

UNDY, R. ET AL. (1981): Change in Trade Unions: The Development of UK Unions since the 1960s. Londres, Hutchinson.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT):

- (1980): "Memoria de Gestión al XXXII Congreso Confederal"
- (1980): "Resoluciones al XXXII Congreso Confederal"
- (1982): "Informe al 6º Comité Confederal"
- (1982): "Informe al 7º Comité Confederal"
- (1983): "Memoria de Gestión al XXXIII Congreso Confederal"
- (1983): "Resoluciones al XXXIII Congreso Confederal"
- (1984): "La Sección Sindical en la Empresa. Manual para la acción".
- (1985): "Informe al 4º Comité Confederal Ordinario"
- (1986): "Informe al 1º Comité Confederal Ordinario"

- (1986): "Memoria de Gestión al XXXIV Congreso Confederal"
- (1986): "Resoluciones al XXXIV Congreso Confederal"
- (1987): "Elecciones Sindicales 86. Resultados"
- (1987): "Manual del Afiliado. Criterios de organización"
- (1987): "Propuesta de Concertación de UGT"
- (1987): "Apuntes sobre la Negociación Colectiva en España"
- (1987): "Notas sobre el derecho a Huelga"
- (1987): "Aportación de UGT sobre nuevas Tecnologías"
- (1990): "Memoria de Gestión al XXXV Congreso Confederal"
- (1990): "Resoluciones al XXXV Congreso Confederal"
- (1990): "Informe sobre la Afiliación a la UGT de 1982 a 1990". Secretaría de Organización"
- (1990): "Discurso de apertura del Secretario General al XXXV Congreso Confederal"
- (1991): "Elecciones Sindicales 90. Resultados Registrados"
- (1992): "Comité Confederal Extraordinario. Resolución de fusiones de federaciones"

#### UNION SINDICAL OBRERA (USO):

- (1985): "Sociología Sindical: Perfil Delegado USO"
- (1986): "Perfil Político-Sindical USO"
- (1988): "El Proyecto nº 5: Relaciones Laborales"
- (1990): "El Proyecto nº 12: Elecciones Sindicales 90"
- (1991): "Memoria al 5º Congreso Confederal"

URSELL, G. y BLYTON, P. (1982): "Vertical Recruitment in White-Collar Trade Unions: Some Causes and Consequences", en British Journal of Industrial Relations.

vol.20, nº 2, pp. 186-194.

VALL, M. Van de (1970): Labour Organizations: A Macro and Micro-Sociological Analysis on a Comparative Basis. Londres, Cambridge Univ. Press.

VISSER, J. (1988): "Trade Unionism in Western Europe: Present Situation and Prospects", en Labour and Society, vol.13, nº 2, pp. 125-182.

VISSER, J. (1989): European Trade Unions in Figures. Deventer, Kluwer Publ.

VISSER, J. (1992): "La Representación de los Trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, Escala, Alcance y Estrategia", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 14, pp. 3-43.

VV.AA. (1980): "Autonomías y Relaciones Laborales", Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios nº 14. Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

VV.AA. (1984): El Canon por Negociación Colectiva. Murcia, Publicaciones de la Universidad de Murcia.

VV.AA. (1985): "Las Organizaciones Empresariales Sectoriales", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 139-143.

VV.AA. (1985): Mercado de Trabajo y Crisis Económica. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VV.AA. (1986): Reparto del Trabajo y Crisis Social. Madrid, Ed. Pablo Iglesias.

VV.AA. (1987): Crisis del Trabajo y Cambios Sociales. REIS, nº 38.

VV.AA. (1987): El Sindicalismo en el Siglo XXI. Madrid, Ed. Largo Caballero.

VV.AA. (1988): "Sociedad Civil o Estado ¿Reflujo o Retorno de la Sociedad Civil?". Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios nº 61.

VV.AA. (1988): Nuevas Tecnologías y Transformaciones del Conjunto Salarial. Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas.

VV.AA. (1988): "Tendencias y Perspectivas del Mercado de Trabajo". Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios nº 62. Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

VV.AA. (1989): "Los Sindicatos tienen la Palabra (Coloquio CC.OO y UGT)", en Contrarios, nº 1, pp. 142-171.

VV.AA. (1989): "El Espacio Social Europeo". Fundación Friedrich Ebert. Documentos y Estudios, nº 63 (2ª ed.). Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

VV.AA. (1991): Los Sindicatos y la Crisis Económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VV.AA. (1991): "El Espacio Social Europeo". Fundación Friedrich Ebert. Documentos y Estudios, nº 74. Madrid, Fundación Friedrich Ebert.

WAISMAN, C.H. (1992): "Capitalism, Industrialization Models, and Democracy". Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Estudio/Working Paper nº 32.

WALSH, K. (1985): Trade Union Membership: Methods and Measurement in the European Community. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Comunidad Económica Europea.

WEBER, M. (1984): Economía y Sociedad. México, Fondo de Cultura Económica.

WEBER, M. (1987): La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo, Barcelona, Ediciones Península.

WILLMAN, P. (1980): "Leadership and Trade Union Principles: Some Problems of Management Sponsorship and Independence", en Industrial Relations Journal, vol. 11, n° 4.

WILLMAN, P. (1989): "The Logic of 'Market-Share' Trade Unionism: Is Membership decline inevitable?", en Industrial Relations Journal, vol. 20, n° 4, pp. 260-270.

WORLD TRADE UNION CONGRESS (1982): Trade Unions and the Challenges of the 1980s. La Habana, FSM.

WRIGHT, E.O. y KWANG-YEONG, S. (1987): "Temporality Class Structure and Class Consciousness: A Comparative Analysis of the Effects of Class Trajectory and Class Structure on Class Consciousness in Sweden and the United States". Mimeo, Department of Sociology. Madison, Univ. of Wisconsin.

ZARAGOZA, A. (Ed.)(1988): Pactos Sociales, Sindicatos y Patronal en España. Madrid, Siglo XXI.

ZOLL, R. (1991): "Centralización y Descentralización: Tendencias de la Política de Organización y Negociación Sindical", en CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (Ed) El Resurgimiento del Conflicto de Clases en Europa Occidental a partir de 1968. Volumen II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ZUFIAUR, J.M. (1985): "El Sindicalismo Español en la Transición y la Crisis", en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 202-234.

ZUFIAUR, J.M. (1987): "El Sindicalismo en el Siglo XXI", en Leviatán, nº 29-30, pp. 29-36.

ZURLA, P. (1989): "Calidad y Cultura del Trabajo en los Años Ochenta", en Sociología del Trabajo (Nueva Época), nº 8, pp. 109-133.

## ANEXO

### REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: EL AREA AMPLIADA DE LA INFLUENCIA SINDICAL

He incluido en forma de anexo un repaso de los resultados de los diversos procesos electorales sindicales como punto de comparación entre los conceptos de representación y representatividad. Dicho análisis tiene por objeto contrastar las varias esferas de influencia sindical. Una de las hipótesis más manejadas en torno al sindicalismo español es precisamente la distorsión entre su amplia representatividad (medida entre otras cosas por el alto grado de sindicalización de los órganos unitarios de representación de los trabajadores) y sus bajos niveles de afiliación. Ya expliqué cómo las varias áreas de influencia ocupan espacios de significación diferentes, hecho que explicaría la brecha o contradicción entre los distintos círculos concéntricos que conforman el dominio de influencia sindical. La legislación laboral y sindical española ha primado la representatividad a costa de la representación (en términos de afiliación), otorgando los más amplios márgenes de actuación a los sindicatos más representativos; condición alcanzada vía voto sindical en las elecciones a representantes. Tal situación ha determinado la actuación de los grandes sindicatos en el sentido de orientar sus esfuerzos a la consecución de los mayores niveles posibles de representatividad a través del voto. Ello explica el éxito conseguido por los sindicatos mayoritarios en alcanzar niveles de cuasi-monopolio de representación sindical en los órganos representantes de los trabajadores así como el incremento de la participación electoral, tanto en número de centros de trabajo donde se celebran elecciones como en la creciente cantidad de representantes sindicales (en contra de los independientes) conseguidos a lo

largo de los diversos procesos electorales.

La lectura negativa de esta evolución ha sido una derivación excesiva de los recursos sindicales hacia la consecución de índices cada vez mayores de representatividad, relegando, como he analizado en páginas atrás, los esfuerzos por aumentar su base restringida de representación, a un segundo plano de interés.

La creciente participación de los trabajadores en las elecciones a representantes, tanto en términos de voto como de delegados sindicales elegidos es resultado, más que de la creciente implicación de los trabajadores en el área sindical -el compromiso de voto cada cuatro años es muy débil-, del incremento de la presencia de las centrales sindicales (sobre todo las mayoritarias) en las empresas y centros de trabajo y las campañas sindicales orientadas a conseguir movilizar el voto de los trabajadores. Una de las estrategias que ha dado mejores resultados en los últimos años es precisamente la introducción del sindicato en el centro de trabajo a través de los representantes elegibles. Ahora bien, para que tal medida sea positiva para la acción sindical y la implicación de los trabajadores en el sindicato, la labor de las centrales no puede acabar con el proceso electoral; se hace necesario cierto seguimiento que es el que caracteriza los procesos afiliativos, en contra del voto sindical, que se percibe como algo coyuntural y acotado en el tiempo.

De ahí que cualquier análisis sobre el movimiento sindical en nuestro país tenga que distinguir entre las varias áreas de influencia: el voto sindical a las centrales mayoritarias permite a estas un margen de actuación y poder nada desdeñable, pero en términos de afiliación ha de ser actualizado y comprendido de forma sensiblemente distinta; como un compromiso renovado en el día a día de la acción sindical en el centro de trabajo.



**EL VOTO SINDICAL A TRAVES DE LAS ELECCIONES A REPRESENTANTES:**

*Hasta el momento de escribir estas líneas se han producido en nuestro país seis procesos electorales: en 1978, 1980, 1982, 1986, 1987 (sólo en la Función Pública) y 1990. Hasta 1982 las elecciones se celebran cada dos años, la reforma del Estatuto de los Trabajadores (1984) amplía a partir de esa fecha el mandato de los representantes sindicales de dos a cuatro años.*

### 1.- Las primeras elecciones sindicales en el marco democrático. La clarificación del mapa sindical.

La Ley de Asociaciones de abril de 1977 permite legalizar las asociaciones sindicales. Al registro de Asociaciones se presentan en los meses siguientes a la promulgación de la Ley miles de asociaciones que se inscriben como sindicatos. Las primeras elecciones sindicales van a servir entonces, como medida de la importancia y significatividad de las siglas existentes, despejando a través de los resultados el mapa sindical.

Las lagunas en el marco legal sobre representación colectiva junto a la debilidad organizativa y la escasa experiencia de las centrales sindicales relativizan el valor "formal" de estas elecciones. Su máxima virtualidad reside entonces en la clarificación del mapa sindical en nuestro país, sirven de medida de la potencialidad de los sindicatos para llegar como organizaciones a sus representados y de otro lado, para ir perfilando, a grandes rasgos, las preferencias sindicales de los trabajadores.

Las condiciones apuntadas tendrían, como es lógico, incidencia en los resultados. La mayor experiencia, organización y presencia social de CC.OO a la salida del régimen franquista, y por contra, la reorganización, recién comenzada de la UGT en el interior, dan como resultado una clara victoria de CC.OO sobre UGT. La mayoría de las siglas presentadas, por otra parte, se desvanecen en el intento de conseguir representación a través de delegados, y en estas primeras elecciones, la precaria organización sindical se muestra en el alto índice de delegados conseguidos por la categoría "no afiliados y otros".

En cambio, la participación electoral es alta; el número de centros de trabajo donde

se realizan elecciones supera el número de 60.000, con la elección de cerca de 200.000 delegados, sobre un total de 3.821.839 trabajadores;

#### RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1978

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	66.540	34.5
UGT	41.897	21.7
USO	7.474	3.9
ELA-STV	1.931	1.0
N.AFIL./OTROS	75.270	38.9
Total	193.112	100.0

\* Fuente: Ministerio de Trabajo.

Si atendemos a la desagregación de los datos por territorios, la distribución muestra que, paralela a la victoria de CC.OO a nivel nacional, esta central consigue una presencia relativa en todas las CC.AA, consiguiendo mayor número de delegados con respecto a UGT en Valencia, Galicia, Aragón, Cataluña, Madrid, Asturias, Castilla La Mancha, Andalucía y Baleares. UGT consigue la victoria en Cantabria, Castilla-León, Extremadura, Rioja, Murcia y Canarias.

En relación al tamaño de empresa, CC.OO consigue la mayoría de representantes en todos los tramos, aunque donde mejores resultados cosecha es en las empresas de 31 a 49 trabajadores (39.90 % de los delegados elegidos). Este tipo de empresas acumula el 40 por cien de los representantes sindicales totales elegidos. UGT mantiene porcentajes similares en todos los tamaños de empresa. Por otra

parte, los no afiliados son mucho más significativos en las pequeñas y medianas empresas, lo que denota la falta de organización sindical en los centros de trabajo de menor tamaño.

## 2.- Las Elecciones de 1980. El Estatuto de los Trabajadores y la consolidación del mapa sindical.

*Con la promulgación de la norma básica sobre representación colectiva de los trabajadores en las empresas, se cubre un vacío legal que había atenuado la importancia de las elecciones de 1978. Es por ello que las centrales sindicales mayoritarias (UGT y CC.OO) acuerdan solicitar la celebración de un nuevo proceso electoral, con el apoyo explícito de la CEOE que, ya organizada, animó a sus asociados a la celebración y generalización de las elecciones en las empresas. Estas se realizan entre octubre y diciembre de 1980, con la participación de 3.419.914 trabajadores repartidos en 61.049 centros de trabajo, con un total de 164.617 delegados elegidos. Se produce un descenso en el total de representantes sindicales ya que la nueva normativa redujo el número de delegados elegibles en cada centro de trabajo o empresa. Estas cifras representan, descontando las empresas de menos de 6 trabajadores, donde según la ley, no pueden celebrarse elecciones sindicales, un 37 por cien sobre el total de centros donde hubiera sido posible la celebración de comicios, con un 52 por cien de los trabajadores votantes potenciales. Significa esto que todavía en este año el nivel de cobertura sindical es bajo ya que las organizaciones sindicales no han podido llegar a la mayoría de las empresas donde se hubieran podido elegir representantes.*

## RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1980

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	50.817	30.9
UGT	48.194	29.3
USO	14.296	8.7
ELA-STV (1)	4.024	2.4
INTG (2)	1.672	1.0
N.AFIL./OTROS	45.614	27.6
Total	164.617	100.0

1. A nivel de Comunidad Autónoma ELA-STV consigue el 25.6 % de los votos

2. A nivel de Comunidad Autónoma INTG consigue el 17.5 % de los votos.

\* Fuente: INIAC

A la vista de los datos las conclusiones generales más significativas son:

- Se produce un descenso en los delegados conseguidos por CC.OO y un aumento paralelo de los votos y delegados otorgados a UGT. La consecuencia es el acercamiento en los resultados de ambas centrales, que quedan en una situación de cuasi-paridad. La reorganización de UGT y su presencia en el AMI se avanza como factores explicativos de este crecimiento.
- Se afianza la presencia y representatividad de los sindicatos nacionalistas; ELA-STV crece extraordinariamente, mientras que INTG, que aglutina a

diversos sindicatos nacionalistas gallegos consigue, casi desde cero, la representatividad sindical en el ámbito de CC.AA.

- USO se perfila como tercera fuerza sindical, con un crecimiento considerable con respecto a los anteriores comicios. En las elecciones de 1980 consigue agrupar bajos sus siglas parte de los efectivos independientes.
- El porcentaje de los no afiliados y otros sindicatos desciende en casi 10 puntos porcentuales lo que muestra la mayor potencia organizativa y expansiva de los sindicatos mayoritarios. El punto de inflexión son estas elecciones, sobre todo para los no afiliados que a través de las siguientes convocatorias verán reducido su peso dentro del total. Los otros sindicatos, que en un principio resultaban de la atomización sindical derivada de la transición, irán perfilando un escenario sectorial, dominado por algunos sindicatos independientes y profesionales.

La distribución de los delegados por territorio presenta una situación acorde con los resultados globales. El retroceso de CC.OO y el avance de UGT revierten en una mayor paridad de la distribución por Comunidades Autónomas de los votos. Así, los dos sindicatos mayoritarios igualan resultados -con escaso margen de ganancia para CC.OO o UGT-, en Andalucía, Aragón, Asturias y Baleares. UGT confirma su hegemonía en Cantabria, Extremadura, Canarias Murcia y Castilla León. CC.OO mantiene su posición mayoritaria en Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana.

En cuanto al reparto por sectores de actividad, en 1980, los sectores que acumulan mayor número de representantes son el metal y la construcción, ambos sectores liderados por CC.OO. Asimismo, los resultados muestran ya una tendencia que va a repetirse en las siguientes procesos electorales; cierta especialización de

funciones entre los sindicatos mayoritarios. CC.OO es más fuerte en los sectores secundarios y tradicionales, tales como Metal, Construcción, Químicas, Madera, Textil y Piel y Calzado, mientras que UGT se posiciona más favorablemente en el sector terciario o servicios; consigue la mayoría en Comercio, Alimentación, Hostelería y Otras ramas de Actividad.

Un hecho significativo es el posicionamiento del colectivo "otros sindicatos". Estos consiguen mayoría en Banca, Sanidad y Enseñanza. Tal distribución se corresponde con sectores donde los sindicatos profesionales y corporativos poseen más implantación.

Por tamaño de empresa las ganancias de UGT con respecto a 1978 se concentran en las pequeñas y medianas empresas (hasta 50 trabajadores) en las cuales supera a CC.OO. Para las empresas de mayor tamaño -de 50 a + de 1000 trabajadores-, vence CC.OO.



### 3.- Las elecciones de 1982: la pugna por la hegemonía sindical y la confirmación del bisindicalismo.

Una de las notas más significativas del proceso electoral del 82 es el descenso del número de empresas participantes y trabajadores afectados; se celebran elecciones en 53.601 centros de trabajo (10.000 menos que en la anterior campaña) con un total de 2.987.933 trabajadores implicados y con el resultado de la elección de 140.770 delegados electos (25.000 menos que en 1980). Razones de crisis económica, reestructuración industrial, coincidencia con la campaña de las elecciones políticas y menor movilización sindical pueden ser argüídas para explicar este descenso de la cobertura o implantación sindical.

Los resultados globales dan el triunfo, por vez primer desde la transición, a la UGT, que supera en tres puntos porcentuales a CC.OO. Se confirma un modelo sindical basado en dos centrales mayoritarias a nivel estatal, y ELA-STV e INTG con representatividad en sus Comunidades Autónomas de referencia. Los resultados absolutos y relativos son:

## RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1982

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	47.016	33.4
UGT	51.672	36.7
USO	6.527	4.6
ELA-STV (1)	4.642	3.3
INTG (2)	1.651	1.2
N.AFIL./OTROS	29.262	20.8
Total	140.770	100.0

(1). a nivel de Comunidad Autónoma ELA-STV consigue el 30.2 % de los votos

(2). A nivel de Comunidad Autónoma INTG consigue el 18.9 % de los votos

\* Fuente: IMAC

Los descensos más importantes se concentran en los no afiliados y otros sindicatos y, en menor medida de USO, que pierde más de la mitad de los delegados conseguidos en 1980. Parte de esta pérdida se traduce en ganancia para los sindicatos mayoritarios y los de nacionalidad, y parte es atribuible al menor número de candidaturas presentadas.

Por Comunidades Autónomas, el mapa sindical se adapta a la victoria de UGT; la central sindical socialista aventaja en número de delegados a CC.OO en todas las Comunidades excepto en Madrid y Cataluña donde continúa la hegemonía de Comisiones. El País Vasco y Galicia se confirman como territorios con fuerte implantación del sindicalismo nacionalista.

El análisis sectorial muestra la victoria de UGT, además de en el sector servicios: Alimentación, Comercio, Hostelería, Seguros y Oficinas, en algunos sectores industriales tales como la Minería, Construcción y Energía. Consigue la mayoría de delegados en Banca y Transportes, arrebatando votos a los sindicatos independientes.

Por tamaño de empresa la UGT consolida su posición en empresas pequeñas y medianas, aunque CC.OO también aumenta su presencia en este tramo, en detrimento de los no afiliados y otros sindicatos, lo que puede leerse como una mayor implantación y esfuerzo expansivo de los sindicatos mayoritarios.

#### 4.- Las Elecciones de 1986: la victoria de UGT y las Elecciones en la Función Pública en 1987.

El escenario sindical de nuestro país confirma su estabilidad a lo largo del cuarto proceso electoral realizado en 1986. UGT vuelve a conseguir el primer puesto en número de delegados conseguidos, lo que expresa, además de la voluntad de los trabajadores, los efectos del desarrollo organizativo de esta central sindical.

Aunque la participación electoral es muy alta; el 80 por cien de los trabajadores de las empresas o centros de trabajo donde se realizan elecciones vota a representantes de personal, no hay que olvidar que el llamado concepto de cobertura electoral; es decir la relación entre el número de empresas o representantes elegibles según la normativa y el número de empresas o representantes elegidos, no supera en estas elecciones el 45 por cien. Esto significa que no resultan elegidos más de la mitad de los delegados posibles. Volvemos a encontrar el problema, comentado anteriormente, de la escasa implantación sindical en el centro de trabajo. Esta debilidad de los niveles base de la organización necesariamente atenúa la capacidad de acción colectiva en las empresas, en muchas por la inexistencia de estructuras sindicales, en otras por la escasez de los recursos.

Los resultados generales desagregados por sindicatos son:

# RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1986

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	56.065	34.5
UGT	66.411	40.9
USO	6.152	3.8
ELA-STV (1)	5.372	3.3
INTG (2)	1.082	0.6
CXTG	1.072	0.6
N.AFIL./OTROS	26.164	16.1
Total	162.298	100.0

(1) A nivel de Comunidad Autónoma ELA-STV consigue el 34.4 % de los votos

(2) A nivel de Comunidad Autónoma INTG consigue el 10.4 % de los votos

(3) A nivel de Comunidad Autónoma CXTG consigue el 10.5 % de los votos

\* Fuente: Ministerio de Trabajo.

UGT, CC.OO y ELA-STV elevan el número de delegados conseguidos con respecto a las anteriores elecciones, mientras que USO, los independientes y los no afiliados, en la tendencia decreciente comentada, pierden posiciones.

La distribución por territorios da cuenta del avance de UGT; consigue ganar en todas las Comunidades a CC.OO excepto en Madrid y Cataluña , "feudos" tradicionales de CC.OO. ELA-STV afianza y refuerza su presencia en el País Vasco. En Galicia, sin embargo, debido a la ruptura de INTG y la separación de esta en dos

confederaciones; la propia INTG y CXTG desemboca en la pérdida de la condición de sindicato más representativo en el ámbito de CC.AA al no superar ninguna de las centrales el umbral del 15 por cien de los votos.

La desagregación por sectores de actividad resulta en una equiparación de los votos de CC.OO y UGT en los sectores como Textil, Madera, Piel y Calzado. CC.OO es la primera fuerza sindical en Metal, Químicas, Sanidad y Papel y Artes Gráficas. UGT gana en los sectores donde se había ido afianzando en los años anteriores, ganando distancia a CC.OO en Construcción, Comercio, Alimentación, Transporte y Comunicaciones, Hostelería y otras Actividades. Los no afiliados son ya minoría, y en el capítulo de otros sindicatos, donde pueden incluirse los llamados independientes o profesionales, estos son mayoría en la Banca y la Enseñanza.<sup>1</sup>

Tamaño de empresa y opción sindical continúan correlacionando en las elecciones de 1986. UGT ocupa la primera posición en el rango de pequeñas y medianas empresas ( de 6 a 100 trabajadores), iguala resultados con CC.OO en el tramo ( 101 a 250 trabajadores) y, a partir de aquí hasta las empresas de + de 1000 trabajadores es CC.OO el sindicato que consigue mayor número de delegados.

### 5.- Las Elecciones en la Función Pública en 1987:

Después de aprobado el derecho a la representación colectiva de los funcionarios, aun tendrían que pasar varios años hasta la convocatoria de elecciones sindicales en la Función Pública. Al fin, en 1987, se celebran estas elecciones. Los resultados fueron:

RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1987

sindicatos	nº delegados	%
CSIF	3.260	24.9
CC.OO	3.165	24.2
UGT	3.016	23.0
CECEMSATSE	1.077	8.2
OTROS	2.547	19.4
Total	13.065	100.0

\* Fuente: Confederación de CSIF.

CSIF, como agrupación de muchos de los sindicatos y/o agrupaciones de la Función Pública consigue el primer lugar, seguido muy de cerca por Comisiones Obreras. El sindicato CEMSATSE, que agrupa al personal sanitario de la sanidad pública (médicos y enfermeros), consigue un 8 por cien de los delegados en el total de la función pública, lo que resulta bastante significativo ya que es un sindicato exclusivamente del área de Sanidad.

Los resultados en números de delegados y peso relativo en las tres áreas de la

Función Pública: Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Administración Local fueron:

#### ADMINISTRACION DEL ESTADO

sindicatos	nº delegados	%
CSIF	1.708	29.6
CC.OO	1.469	25.4
UGT	1.047	18.1
CEMSATSE	570	9.8
OTROS	972	16.8
Total	5.766	100.0

\* Fuente: Confederación de CSIF y elaboración propia.

#### RESULTADOS POR COMUNIDADES AUTONOMAS

sindicatos	nº delegados	%
CSIF	773	22.0
CC.OO	798	22.7
UGT	638	18.2
CEMSATSE	500	14.2
OTROS	795	22.6
Total	3.504	100.0



\* Fuente: Confederación de CSIF y elaboración propia.

#### RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

sindicatos	nº delegados	%
CSIF	779	20,5
CC.OO	898	23,6
UGT	1.331	35,0
CEMSATSE	7	0,1
OTROS	780	20,5
Total	3.795	100,0

\* Fuente: Confederación de CSIF y elaboración propia.

Según esta distribución, CSIF pierde, por muy pocos votos la mayoría de delegados en las Comunidades Autónomas, donde gana CC.OO, y en las Administraciones Locales, con una clara ventaja de UGT. En la Administración del Estado el sindicato de funcionarios consigue sus mejores resultados.

## 6.- Las Elecciones de 1990. Los problemas de la Unidad Sindical de Acción.

El progresivo deterioro de las relaciones de UGT y el PSOE, que tiene su punto culminante en la huelga del 14 de diciembre de 1988, marca la apertura de un período nuevo en lo que a la acción colectiva y las relaciones intersindicales se refiere. En lo que se considera una política económica demasiado agresiva y contra los intereses de los trabajadores, los sindicatos mayoritarios inician una etapa caracterizada por el abandono de la macro concertación y la unidad de acción entre ambas centrales.

Esta situación se vio dificultada con la convocatoria de las elecciones sindicales de 1990. La propia dinámica electoral transformó a los sindicatos en contrincantes y la deseada unidad de acción se debilitó de forma sensible. La cuestión de los preavisos, la guerra de cifras y las acusaciones de fraude electoral fueron las notas dominantes de este último proceso electoral. Tal escenario ha venido a mostrar la dificultad de la unidad en un sindicalismo tradicionalmente dividido. Ciertamente la progresiva moderación de CC.OO y al tiempo el alejamiento de UGT del PSOE, y consiguientemente de sus planteamientos en las políticas económicas y laboral, han allanado el camino para la convergencia. No obstante, no puede olvidarse que durante muchos años, las dos centrales han promocionado dos modelos distintos de sindicalismo, reforzando una oferta diferenciada de acción sindical y pujando, a niveles generales, por el mismo espacio de representación. Esta andadura plantea serios problemas para la unidad de acción, ya que coloca a los sindicatos en una dinámica distinta, que más allá de lo que pudiera ser retórica discursiva de los dirigentes y las cúpulas sindicales, ha de atravesar, para su efectiva implementación, todos los niveles de la organización.

Volviendo al plano de las elecciones sindicales, que por primera vez se han

celebrado conjuntamente en el sector privado y en la Administración, los resultados globales no han variado en lo sustancial el mapa sindical. Se eligieron 237.261 representantes de los trabajadores, lo que supuso el 73,96 por cien de participación (3.974.406 votantes sobre una población de electores de 5.373.613). La cobertura electoral ha aumentado sensiblemente con respecto a las elecciones de 1986; en 1990 se sitúa en torno al 60 por cien, lo que demuestra los esfuerzos sindicales para lograr una efectiva presencia, al menos a niveles electorales, en los centros de trabajo. La siguiente tabla muestra los delegados conseguidos por las centrales sindicales a nivel estatal:

#### RESULTADOS GENERALES ELECCIONES 1990

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	87.730	36,98
UGT	99.737	42,04
ELA-STV (1)	6.836	2,88
CIG (2)	3.527	1,48
OTROS SINDICAT.	29.808	12,56
VARIOS (3)	8.971	3,78
Total	237.261	100,00

(1) A nivel de CCAA (País Vasco) ELA-STV consiguió el 37,81 % de los votos

(2) A nivel de CCAA (Galicia) CIG consiguió el 23,48 % de los votos

(3) En el epígrafe VARIOS se ha incluido los capítulos "Grupo de Trabajadores" (8.407) y "No consta" (564).

\* Fuente: BOE nº 273 de 14 de noviembre de 1991.

Los datos globales muestran la repetición de la situación sindical de años

precedentes; victoria de UGT sobre CC.OO, conservando la misma diferencia (alrededor de 5 puntos porcentuales). Las dos centrales mayoritarias han aumentado el porcentaje de votos obtenidos sobre las últimas elecciones sindicales celebradas (1986 y 1987). ELA-STV mantiene y aumenta su implantación en el País Vasco, y CIG vuelve a conseguir, para el sindicalismo gallego nacionalista, la condición de sindicato más representativo, aumentando ligeramente (unos 3 puntos) su presencia en aquella Comunidad Autónoma con respecto a las anteriores elecciones sindicales.

A continuación se analizan más en detalle los datos desagregados por regiones, sectores y tamaño de empresa. A tal fin, y puesto que fueron elecciones generales, separamos la exposición en dos capítulos que corresponden al sector privado y la Administración respectivamente.

a) Los resultados de las elecciones en el sector privado:

**RESULTADOS A NIVEL NACIONAL DE LAS ELECCIONES EN EL SECTOR PRIVADO. AÑO 1990.**

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	83.363	37.57
UGT	95.596	43.08
USO	6.729	3.03
ELA-STV	7.184	3.24
CIG	3.253	1.47
CSIF	3.058	1.38
OTROS SINDICAT.	14.105	6.36

VARIOS	8.598	3.88
Total	221.886	100.00

\* Fuente: BQE nº 273 del 14 de noviembre de 1991 y elaboración propia.

Si atendemos a los resultados por Comunidades Autónomas, UGT consigue la mayoría de los delegados en 13 de las 17 CC.AA, además de vencer en Ceuta y Melilla. CC.OO conserva la victoria en Madrid y Cataluña, Castilla-La Mancha es la única autonomía donde se igualan los votos de CC.OO y UGT ( 45.8 y 46,1 respectivamente). El País Vasco es la única región donde un sindicato nacionalista - ELA-STV-, consigue la mayoría de los delegados.

**RESULTADOS POR COMUNIDADES AUTONOMAS DE LOS SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS (EN PORCENTAJE)**

CC.AA.	UGT	CC.OO	ELA-STV	CIG
ANDALUCIA	48.53	43.63	-	-
ARAGON	47.69	36.66	-	-
ASTURIAS	52.49	34.10	-	-
BALEARES	51.49	35.57	-	-
CANARIAS	50.21	31.70	-	-
CANTABRIA	50.30	30.96	-	-
CASTILLA-LA MANCHA	46.41	45.81	-	-
CASTILLA-LEON	45.81	36.89	-	-
CATALUÑA	40.47	44.13	-	-

COMUN. VALENCIANA	49.28	39.11	-	-
EXTREMADURA	56.65	32.21	-	-
GALICIA	39.77	28.19	-	23.27
MADRID	36.16	44.63	-	-
MURCIA	47.88	38.83	-	-
NAVARRA	39.29	19.89	15.42	-
PAIS VASCO	19.86	17.38	38.00	-
RIOJA (LA)	49.50	25.94	-	-
CEUTA	55.14	37.34	-	-
MELILLA	70.48	26.94	-	-

\* Fuente: BOE nº 273 del 14 de noviembre de 1991.

b) Los resultados de las elecciones en la Función Pública.

#### RESULTADOS GLOBALES EN LA ADMINISTRACION

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	4.367	28.40
UGT	4.141	26.93
ELA-STV	304	1.98
CIG	274	1.78
USO	131	0.85
CSIF	2.987	19.43

OTROS SINDICAT.	2.798	18.20
VARIOS	373	2.43
Total	15.375	100.00

\* Fuente: BGE n° 273 del 14 de noviembre de 1991.

Como puede apreciarse, los resultados en las Administraciones públicas muestran una situación sindical relativamente distinta; CC.OO. aventaja a UGT en número de delegados conseguidos, aunque este último acorta distancias en relación a las pasadas elecciones, y se mantiene la tercera fuerza sindical en la Administración, CSIF. No obstante, la Confederación de funcionarios ha perdido casi 10 puntos porcentuales con respecto a las anteriores elecciones sindicales (29.6 % en 1987 frente al 19.43 en 1990), lo que muestra sobre todo el avance de los sindicatos de clase en el ámbito de la Función Pública.

La categoría "otros sindicatos" representa un tanto por ciento significativo, el 18.2 por cien de los delegados, y se sitúa muy próximo a la principal confederación de sindicatos independientes. Si atendamos a los resultados desagregando el epígrafe "otros sindicatos" los datos son:

#### DISTRIBUCION DE RESULTADOS DE "OTROS SINDICATOS"

(datos de los más representativos en absolutos y porcentaje)

Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes

Técnicos y Sanitarios (CEMSATSE)

1041 37.2

ANPE Sindicato Independiente

333 11.9

Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (UCSTE)	229	10.4
Sindicato Auxiliares de Enfermería	146	5.2
Langile Aberizale Batzordea (LAEB)	141	5.0
Confederación Nacional del Trabajo	133	4.7

\* Fuente: BOE nº 273 del 14 de noviembre de 1991.

Como puede apreciarse, tres sindicatos reúnen casi el 60 por cien de los delegados del total de "otros sindicatos". Estos son además, centrales sindicales independientes o profesionales, ya que la primera de ellas agrupa a médicos y enfermeras de la sanidad pública y las dos siguientes pertenecen a la enseñanza estatal.

Para analizar en más detalle el peso relativo de estos sindicatos en la Administración, veamos los resultados desagregados por subsectores y/o áreas.

#### RESULTADOS EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

	ESTADO		AUTONOMIAS		LOCALES		TOTALES	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
CC.OO	1.872	30.58	1.124	26.90	1.371	27.00	4.367	28.40
UGT	1.369	22.37	840	20.11	1.934	38.09	4.143	26.94
CSI-CSIF	1.324	21.63	743	7.78	914	18.00	2.981	19.39



RESTO	.556	25.42	.471	35.21	.859	6.91	3.886	25.27
-------	------	-------	------	-------	------	------	-------	-------

## PARTICIPACION ELECTORAL:

Estado: 59.75%

Autonomías: 59.42%

Locales: 79.91%

TOTAL: 62.33%

\* Fuente: Lacalle (1991).

A la vista de los datos, podemos observar el diferente comportamiento de los votantes, y por tanto, el distinto resultado de las centrales sindicales según el nivel de la Administración en el que nos situemos. En la Administración estatal, CC.OO consigue el mayor número de delegados, UGT y CSI-CSIF obtienen un porcentaje similar de representantes, y el capítulo de "otros" que son en la Administración pública sindicatos profesionales, sobre todo de Enseñanza y Sanidad que son dos sectores cuyas competencias están transferidas, en la mayoría de los casos a las administraciones autonómicas. Esto explicaría los peores resultados del capítulo "resto" tanto en el nivel estatal como en el local, mientras que en la administración autonómica consiguen la mayoría de los delegados, por delante de los sindicatos de clase y CSI-CSIF. En las administraciones locales la mayoría es para la UGT. CSI-CSIF no consigue, entonces, ganar en ninguno de las tres áreas de la Administración.

Con respecto a las anteriores elecciones sindicales en la Administración, los sindicatos de clase; CC.OO y UGT, han aumentado el porcentaje de delegados elegidos en todas las administraciones en detrimento de CSIF que, paralelamente ha perdido representación en las tres áreas de la Administración. Entre otros factores, puede señalarse la pérdida de ventaja que CSIF ostentaba en las primeras elecciones, ya que había tenido más tiempo para organizarse en la administración

que los sindicatos de clase. Tras tres años de organización y progresiva implantación, el sindicato independiente de funcionarios ha perdido terreno en su área de representación.

Además de los distintos niveles de la Administración, es interesante analizar los resultados sectorialmente, ya que es en algunos de estos sectores donde la realidad de los sindicatos profesionales o corporativos es más significativa. Veamos entonces, cuál es el peso de estos con respecto a los sindicatos de clase en sectores típicos de servicios públicos:

#### ELECCIONES SINDICALES 1991. SANIDAD

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	1.661	30.54
UGT	1.253	23.04
CSI-CSIF	338	6.21
CEMSATSE	1.087	19.98
RESTO	1.100	20.23
Total	5.439	100.00

\* Total CC.OO y UGT = 55.58 % de los delegados conseguidos.

\*\* Fuente: Localia (1991).

#### ELECCIONES SINDICALES 1991. ENSEÑANZA

sindicatos	nº delegados	%
CC.OO	1.853	19.65

UGT	2.696	28.58
RESTO CLASE	1.037	10.99
SIND.CORPOR	3.221	34.15
CSI-CSIF	259	2.75
NO AFILIAD.	366	3.88
Total	9.432	100.00

\* Fuente: Lucalle (1991).

## COMENTARIO FINAL:

A pesar del diferente plano significativo que ocupa el voto sindical y la afiliación, a través del repaso por los resultados electorales en estos quince años habría que concluir que el mapa sindical de la representatividad y la representación es, salvando las distancias sobre todo cuantitativas, similar. Los sindicatos mayoritarios comparten la hegemonía, al igual que en términos afiliativos, con el contrapeso de los sindicatos independientes y profesionales en el sector público. Se han consolidado dos opciones muy claras de sindicalismo nacionalista; ELA-STV en el País Vasco y CIG, reunificación del sindicalismo gallego en esa Comunidad.

La distribución por sectores marca una cierta especialización que, al igual que la distribución de la afiliación, venía explicada por la mayor presencia de UGT en el sector servicios. CC.OO continúa siendo más fuerte en los sectores industriales tradicionales. En relación a la afiliación por tamaño de empresa, las diferencias entre UGT y CC.OO no eran significativas, ambas centrales repartían su influencia en todos los tramos. En las elecciones sindicales, y de acuerdo con la mayor implantación en el sector terciario, UGT sí ha logrado una mayor presencia en las empresas pequeñas y medianas con respecto a CC.OO.

Es difícil desvelar cuánto de las ganancias conseguidas por UGT a lo largo de los últimos procesos electorales pertenece al esfuerzo organizativo y expansivo de la organización y cuanto a las preferencias de los trabajadores. En cualquier caso, la unidad de acción y las propias críticas sindicales al sistema electoral vigente auguran el establecimiento de una nueva etapa de relaciones también en el centro de trabajo, de manera que termine por ser más importante la fuerza de la unión de ambos sindicatos mayoritarios frente al empresario y al avance de otras opciones sindicales que su propia competición. Que esto entra dentro de la deseabilidad

expresada por los trabajadores es un hecho (los estudios sociales muestran una crítica sistemática a la división sindical, la dependencia de los partidos políticos etc), ahora bien, que entre a formar parte de la acción sindical a nivel micro, y no sólo en acciones reivindicativas a nivel social es uno de los retos más inmediatos para el movimiento sindical de nuestro país en los próximos años.

1. Aunque los datos utilizados incluyen bajo el epígrafe "otros sindicatos" a USO, la representatividad de esta central no distorsiona los resultados comentados, ya que Banca y Enseñanza han sido, tradicionalmente, sectores proclives a la representación por sindicatos corporativos o profesionales.